

¿MÁS Y MEJORES EMPLEOS PARA LAS MUJERES?

**La experiencia de los países
del Mercosur y Chile**

Editores

María Elena Valenzuela

Gerhard Reinecke



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

¿MÁS Y MEJORES EMPLEOS PARA LAS MUJERES?

**La experiencia de los países
del Mercosur y Chile**

Editores

María Elena Valenzuela

Gerhard Reinecke



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2000

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, a condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción hay que formular las correspondientes solicitudes al Servicio de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

ISBN 92-2-312361-5

Primera impresión: Diciembre de 2000

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implica aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en calle Luis Carrera 1131, Vitacura, Santiago de Chile o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: etm@oit Chile, Santiago, Chile.

Impreso en Chile

Indice

PRÓLOGO	7
CAPÍTULO I	
La situación laboral y el acceso al empleo de las mujeres en el Cono Sur <i>María Elena Valenzuela</i>	9
CAPÍTULO II	
La calidad de empleo: Un enfoque de género <i>Gerhard Reinecke y María Elena Valenzuela</i>	29
CAPÍTULO III	
La calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur <i>María Elena Valenzuela</i>	59
CAPÍTULO IV	
Argentina: La calidad del empleo femenino urbano en los noventa <i>Rosalía Cortés</i>	103
CAPÍTULO V	
Brasil: La calidad del empleo de las mujeres. Continuidades y cambios <i>Cristina Bruschini con la colaboración de María Rosa Lombardi</i>	135
CAPÍTULO VI	
Chile: La calidad del empleo. Un análisis de género <i>Rosalba Todaro, Amalia Mauro y Sonia Yáñez</i>	193

CAPÍTULO VII

Paraguay: La calidad del empleo de las mujeres

María Victoria Heikel

267

CAPÍTULO VIII

Uruguay: El mercado de trabajo y la calidad del empleo de las mujeres

Rosario Aguirre y Alma Espino

343

PRÓLOGO

Las mujeres cuentan hoy con mayores oportunidades ocupacionales que en el pasado. En las últimas décadas se ha producido un aumento sin precedentes de la inserción laboral de la mujer, lo que le ha permitido generar sus propios ingresos, aumentando sus niveles de autonomía personal y económica. Sin embargo, el aumento en la cantidad de empleos para las mujeres en los países del Mercosur y Chile no se ha traducido en un mejoramiento equivalente en la calidad de éstos.

El concepto de calidad de empleo abarca múltiples dimensiones, lo que permite identificar las consecuencias de los cambios económicos y sociales ocurridos en la última década. La incorporación de una perspectiva de género a este análisis contribuye a dar cuenta del impacto de los procesos de ajuste y las transformaciones en la organización productiva, en la división sexual del trabajo y el sistema de relaciones económicas y sociales entre hombres y mujeres. Se asume así el desafío conceptual y metodológico de avanzar en la identificación de indicadores de calidad de empleo que al mismo tiempo sean capaces de reflejar las desigualdades de género.

La igualdad de género ha sido puesta en el corazón de la agenda estratégica para una visión global sobre “Trabajo Decente” que promueve la OIT¹. En esta perspectiva, la generación de puestos de trabajo de calidad implica mejorar la situación relativa de las mujeres y aumentar las posibilidades de que tanto hombres como mujeres tengan acceso a empleos que brinden seguridad y aseguren niveles de vida dignos para ellos y sus familias.

El estudio que se presenta a continuación se realizó bajo la coordinación de María Elena Valenzuela y Gerhard Reinecke. El propósito del mismo es realizar un análisis comparativo de la calidad del empleo de hombres y

1. Ver, Director General, *Coloquio sobre el Trabajo Decente para las Mujeres* (Ginebra, 24 de marzo 2000).

mujeres en los países del Mercosur y Chile, en la perspectiva de aportar al debate de los actores sociales y propuesta de política pública. Esta fue una iniciativa de Gerry Rodgers, entonces Director del Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT en Santiago, y continuó con la contribución de Laís Abramo, especialista regional de la misma organización en temas de género.

Para la preparación de este libro se contó con la cooperación de un grupo de expertas que realizaron los estudios de sus respectivos países. En la elaboración de los estudios nacionales participaron Rosalía Cortés (Argentina), María Cristina Bruschini (Brasil), Rosalba Todaro, con la colaboración de Amalia Mauro y Sonia Yáñez (Chile), María Victoria Heikel (Paraguay) y Rosario Aguire y Alma Espino (Uruguay), quienes contribuyeron a identificar los problemas y desafíos para mejorar la calidad del empleo. Gerhard Reinecke y María Elena Valenzuela prepararon un capítulo que entrega el marco conceptual de los estudios mencionados y María Elena Valenzuela realizó el análisis comparativo de los cinco países y el trabajo de revisión del conjunto.

Los análisis y las reflexiones que se presentan buscan no sólo informar sobre el tema de la calidad del empleo, sino, al mismo tiempo, llegar a conclusiones y recomendaciones a fin de contribuir a una mayor equidad de género en el mundo del trabajo y al mejoramiento de la calidad de los empleos de mujeres y hombres.

Ricardo Infante

Director a.i. ETM Santiago

CAPÍTULO I

La situación laboral y el acceso al empleo de las mujeres en el Cono Sur¹

María Elena Valenzuela

INTRODUCCION

En las últimas tres décadas se ha producido un significativo aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en el Cono Sur (al igual que en el resto de América Latina). La salida de su condición de inactividad es usualmente considerada como un indicador de avance de su condición de género, en la medida en que permite a las mujeres iniciar un proceso de empoderamiento económico. Sin embargo, junto al incremento de la tasa de actividad y de ocupación, en los noventa aumentó también el desempleo femenino, así como diversas categorías de empleo inestable, desprotegido y precario, que concentran a una importante proporción de mujeres.

En este capítulo se analizará la situación laboral de las mujeres en los cinco países del Cono Sur en los años noventa. Se identificarán tendencias comunes y diferencias entre países, comparando la situación de hombres y mujeres y de las mujeres entre sí, en relación a los patrones de participación laboral, el comportamiento del desempleo y la estructura de empleo. Estos antecedentes servirán de base para reflexionar en torno a la calidad de los empleos de hombres y mujeres, que se desarrolla en el capítulo III.

A. LA CRECIENTE PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA FUERZA DE TRABAJO

La incorporación masiva de mujeres a la fuerza de trabajo es uno de los fenómenos más significativos de las últimas décadas. Aun cuando en los países del Cono Sur (al igual que en el resto de América Latina) la inserción laboral

1. Agradezco los valiosos comentarios de Laís Abramo y Ricardo Infante. El procesamiento de la información estadística fue realizado por Jacobo Velasco.

femenina es inferior a la masculina y a la que observan las mujeres de la mayoría de los países de la OCDE² (en torno al 60% de acuerdo a la OIT (1998c)), las brechas se están acortando. A fines de la década de los noventa, la tasa de participación de las mujeres en Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay era igual o superior al promedio de América Latina (44.7%)³.

Las mujeres representan una proporción cada vez más importante de la fuerza de trabajo. Alrededor de un 40% de la fuerza laboral del Cono Sur está compuesta por mujeres. Hace 15 años, la proporción de mujeres no superaba el 33% de la población económicamente activa. La tasa de crecimiento anual de la PEA femenina casi duplicó a la masculina entre 1991 y 1998 en Argentina, fue el doble en Brasil y aun superior en Chile y Uruguay. En las áreas urbanas de Argentina, Brasil y Uruguay el número de mujeres incorporadas al trabajo durante los noventa superó al de los hombres (OIT, 1999). De tal modo, el aumento de la tasa global de participación laboral que se produjo en los cinco países en la década del noventa se explica casi exclusivamente por el aumento de la participación femenina⁴.

La incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo se manifiesta como una tendencia de largo plazo y de carácter estructural. Los patrones de comportamiento de las generaciones más jóvenes, con nuevos modelos e identidades laborales, muestran que los proyectos laborales son cada vez más centrales en la vida de las mujeres, por lo que su tasa de participación laboral continuará creciendo (Gálvez y Sánchez, 1998).

Paraguay presenta la tasa de participación laboral más alta, no sólo de los cinco países del Cono Sur, sino de América Latina en su conjunto, tanto para hombres como mujeres. Chile se sitúa en el otro extremo, con el nivel más bajo.

Paraguay, Brasil⁵ y Uruguay observan tasas de participación femenina más altas y un cambio en los patrones de inserción laboral de las mujeres más temprano, a partir de la década de los setenta. Al inicio de la década de los ochenta, la tasa de participación femenina superaba en estos países el 35%, cifra que

2. La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico está integrada por 29 estados miembros: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Corea, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Japón, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Suecia, Suiza y Turquía.

3. Promedio ponderado calculado por la OIT en base a datos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú, Uruguay y Venezuela, que corresponden al 91% de la PEA urbana de la región (OIT, 1999). Esta fuente será utilizada a lo largo de este capítulo.

4. Sólo en Chile aumentó también la tasa de participación masculina.

5. Los datos de Brasil están influidos por el cambio en el sistema de medición de la actividad económica. Desde 1992 se incluyeron las actividades para autoconsumo, producción familiar y otras no consideradas antes en el concepto de trabajo, lo que permitió incluir en los registros estadísticos a vastos contingentes de mujeres, principalmente de zonas rurales. La categoría de trabajador para autoconsumo no se incluye en las estadísticas laborales del resto de los países estudiados.

Cuadro 1 Evolución de la tasa de participación laboral de las mujeres (zonas urbanas)

	1980	1990	1997
Argentina	32	38	45
Brasil	37	45	50
Chile	Sd	35	39
Paraguay	43	50	59
Uruguay	37	44	47

Fuente: CEPAL (1999).

Argentina y Chile sólo lograrían alrededor de una década más tarde. Durante los noventa, la participación laboral femenina ha continuado creciendo en los cinco países, con incrementos más acelerados en Argentina y Chile. Las mujeres se han beneficiado más que los hombres de las nuevas oportunidades de empleo. A pesar del aumento del desempleo femenino, la ocupación de las mujeres ha crecido a un ritmo mayor que el de los hombres, tal como se desprende del cuadro 2.

La tasa de participación laboral de las mujeres presenta patrones diferenciados según el nivel socioeconómico. Las mujeres provenientes de hogares de menores ingresos encuentran mayores dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, por lo que sus niveles de participación son inferiores que los de aquellas que pertenecen a hogares de ingresos medios o altos. Esta tendencia es más acentuada en Chile, tal como se observa en el cuadro 3⁶.

Cuadro 2 Tasa de crecimiento anual de la ocupación, 1990-1998

	Hombres	Mujeres
Argentina	1.2	2.8
Brasil	1.4	2.4
Chile	1.7	3.9
Uruguay	0.6	1.7
Promedio de América Latina	2.6	4.1

Fuente: Tabulaciones especiales OIT, basadas en las Encuestas de Hogares de los respectivos países. No hay datos disponibles para Paraguay.

Periodo de referencia: Argentina: 1991-1998.

Brasil: 1990-1997.

Chile: 1990-1998.

Uruguay: 1991-1997.

6. En este cuadro los hogares fueron agrupados en tres categorías: el grupo de bajos ingresos (primer y segundo quintil), el grupo de ingresos medios (tercer y cuarto quintil) y el grupo de ingresos altos (quinto quintil).

Cuadro 3 Tasa de participación femenina por niveles de ingreso, 1991-1998

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	1991	1998	1991	1998	1991	1998	1991	1998
Argentina	29.8	41.7	45.5	48.9	57.7	58.1	44.6	49.4
Brasil	32.3	37.6	42.7	48.6	51.6	52.7	40.0	44.7
Chile	21.2	27.3	34.9	43.0	46.4	52.5	31.3	38.1
Uruguay	37.9	42.7	46.1	46.9	52.3	52.8	43.7	46.1
Promedio América Latina	29.0	36.2	42.6	48.3	52.2	55.4	39.0	44.7

Fuente: Tabulaciones especiales OIT, basadas en las Encuestas de Hogares de los respectivos países. No hay datos disponibles para Paraguay.

Período de referencia: Argentina: 1991-1998.

Brasil: 1990-1997.

Chile: 1990-1998.

Uruguay: 1991-1997.

El patrón de baja participación laboral de las mujeres pertenecientes a hogares de bajos ingresos está cambiando rápidamente. La tasa de crecimiento anual de la PEA de las mujeres de estrato bajo fue superior a la de los otros grupos en todos los países estudiados, provocando una disminución en la brecha con mujeres de estratos más altos. Esto fue especialmente claro en Argentina, donde el crecimiento anual de este grupo (9%) fue superior al promedio regional (6.2%) (OIT, 1999).

Cuadro 4 Tasa de crecimiento anual de la PEA femenina por nivel de ingreso, 1991-1998

	Bajo	Medio	Alto	Total
Argentina	9.0	4.4	3.5	3.8
Brasil	4.2	3.9	2.3	3.6
Chile	5.0	4.3	2.9	4.1
Uruguay	3.8	1.9	0.7	2.4
Promedio América Latina	6.2	4.7	3.9	4.9

Fuente: Tabulaciones especiales OIT, en base a las Encuestas de Hogares de los respectivos países. No hay datos disponibles para Paraguay.

Período de referencia: Argentina: 1991-1998.

Brasil: 1990-1997.

Chile: 1990-1998.

Uruguay: 1991-1997.

La mayor incorporación de la mujer en la fuerza de trabajo puede ser considerada como un paso hacia una mayor igualdad de oportunidades en el empleo. Esto es avalado por el hecho de que en los países que tienen menor disparidad de género –como el caso de Suecia, Finlandia y Noruega– las tasas de participación femenina son más altas. De ahí que algunos autores también señalen que con la incorporación de mujeres a la fuerza de trabajo deberían tender a desaparecer las desigualdades de género.

Para analizar si existe en el Cono Sur una relación positiva entre la tasa de participación femenina e igualdad de género se utilizará el instrumental desarrollado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para captar el adelanto de la mujer en los diversos países. El Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) intenta captar el avance de la mujer mediante el mismo conjunto de capacidades básicas del Índice de Desarrollo Humano (IDH) –esperanza de vida, logro educacional e ingreso–, pero distinguiendo la situación de hombres y mujeres. El Índice de Potenciación de Género (IPG), por su parte, mide la desigualdad de género en esferas claves de la participación económica y política y la adopción de decisiones. De acuerdo a ambos Índices, no existe en los países estudiados una relación positiva entre participación económica de la mujer e igualdad de género. Paraguay y Brasil, con la mayor inserción laboral de la mujer, se ubican, entre los cinco países analizados, en los lugares más bajos del ranking según el IDG y el IPG⁷. De tal modo, la mayor participación laboral de la mujer no garantiza automáticamente por sí sola mayores niveles de igualdad entre los géneros, pues ésta depende de las condiciones y sectores en que esta inserción se produce.

Cuadro 5 Tasa de participación según indicadores de disparidad de género

País	Tasa participación	Clasificación según IDH	Clasificación según IDG	Clasificación según IPG
Argentina	49.4	39	37	s/d
Brasil	44.7	79	67	70
Chile	38.1	34	33	54
Paraguay	59.0	84	74	65
Uruguay	46.1	40	36	56

Fuente: PNUD (1999). Tasa de participación: OIT, 1999, en base a las Encuestas de Hogares de Argentina (1998), Brasil (1997), Chile (1998), Uruguay (1997). Paraguay en base a Heikel (en este volumen).

Notas: IDH: Índice de Desarrollo Humano.

IDG: Índice de Desarrollo de Género.

IPG: Índice de Potenciación de Género.

7. En ambos casos, sin embargo, la clasificación según el IDG es algo más alta que la que corresponde al IDH, lo que indica una situación relativamente mejor para las mujeres.

1. Cambios en los patrones de participación laboral de las mujeres

Además del cambio en la composición por sexo de la fuerza de trabajo, está cambiando el modelo de participación laboral femenina. Ha aumentado el número de horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado, la continuidad de sus trayectorias y el número de años de vida laboral (Arriagada, 1997).

La composición de la fuerza de trabajo femenina está sufriendo transformaciones. Hasta hace 30 años el perfil típico de la trabajadora era una mujer joven, soltera, sin hijos y poca educación. En la actualidad es una mujer mayor, casada, con hijos y mayor educación. Entre los factores que inciden en la participación laboral de la mujer están su situación familiar, edad y nivel de educación.

a) *Participación laboral y situación familiar*

En los cinco países estudiados las tasas más altas de crecimiento del empleo se concentran en las mujeres casadas y aquellas con hijos. La tasa de participación de la mujer en edad reproductiva es superior al promedio.

Las jefas de hogar tienen las mayores tasas de participación laboral, debido a sus obligaciones en la mantención de sus familias. Debido a que las mujeres trabajadoras no se desprenden completamente de sus obligaciones domésticas, especialmente cuando tienen niños en etapa de crianza, la tasa de participación de las mujeres sin hijos es levemente superior, especialmente entre las menores de 30 años, aunque esta situación está cambiando. En Uruguay, por ejemplo, la participación de las mujeres con hijos ha superado a la de las sin hijos y la edad de los niños no es un factor que incida. En Brasil, por su parte, las cónyuges se han convertido en la segunda categoría en importancia después de las mujeres que son jefas de hogar. Las cónyuges tienen una tasa de participación mayor que la de las hijas.

Contrariamente a lo esperado, debido a la dificultad de conciliar responsabilidades familiares y laborales, la mayor tasa de participación femenina se da en el país con la fecundidad también más alta, Paraguay: 4.3 hijos por mujer para el período 1990-1995. Esto demuestra que no hay una relación lineal y necesaria entre ambos factores. Chile y Argentina, que tienen la tasa de participación femenina más baja, muestran tasas de fecundidad sensiblemente menores (2.7 y 2.8 hijos por mujer respectivamente). Brasil es el único que responde al patrón clásico de aumento de la tasa de participación frente a una notable baja en su fecundidad (2.8 hijos por mujer en la actualidad). Uruguay, el segundo país con menor fecundidad en América Latina (2.3 hijos por mujer), se sitúa en una posición intermedia en relación a la tasa de participación de los países del Cono Sur.

b) *Participación laboral y grupos de edad*

El análisis de cohortes o generaciones muestra cambios en los patrones de participación laboral. Esto demuestra la importancia de analizar la participación económica de las mujeres por grupos de edad. Las mujeres, y en menor medida los hombres, están postergando su ingreso a la fuerza de trabajo, permaneciendo más tiempo en el sistema educacional. Las generaciones más jóvenes de mujeres tienen tasas más altas de participación laboral y se proyectan con mayor estabilidad que las generaciones anteriores.

Tanto hombres como mujeres presentan las tasas más altas de participación entre los 25 y 50 años. En el caso de las mujeres, éste es un cambio en relación al patrón de participación de hace unas décadas, cuando el nivel más alto de participación laboral se producía a edades más tempranas. De ahí que el grupo que está creciendo a mayor velocidad es el de las mujeres entre 35 y 44 años seguido del grupo de las de 20 a 34 años.

Un segundo fenómeno que se observa en los países estudiados es el desplazamiento en diez años promedio en el descenso de la participación laboral de las mujeres, lo que indica que están teniendo trayectorias más largas y postergando la edad de jubilación. La retirada del mercado de trabajo se inicia a los 40 años, pero la tendencia es a postergarla a partir de los 50, y la retirada se produce masivamente sólo a partir de los 60 años. La prolongación de la vida laboral de las mujeres es el resultado del comportamiento diferente de las cohortes más jóvenes, que proyectan una vida laboral más larga. Las mujeres que hoy tienen 60 años tendían a retirarse del mercado de trabajo en su fase reproductiva. Su participación laboral descendía notablemente a partir de los 25 años, y se estabilizaba en niveles bajos a partir de los 35 años (Guzmán, Mauro y Araujo, 1999).

Un tercer fenómeno a destacar en los países estudiados es la disminución de la tasa de participación de las mujeres (excepto Brasil) y hombres menores de 20 años. Este es un reflejo de la mayor capacidad del sistema educativo de retener a los jóvenes de ambos sexos y la creciente importancia de los estudios para ellos. Sin embargo, la tasa de participación laboral de jóvenes sigue siendo alta en Brasil y Paraguay. En este último país el descenso se produjo en los jóvenes varones menores de 14 años (lo que muestra una disminución del trabajo infantil), pero entre 15 y 20 la participación aumentó. Esto indica que hay un importante contingente de jóvenes que no están recibiendo educación y por lo tanto sus opciones laborales a futuro serán precarias y de mala calidad.

c) *Participación laboral y nivel educacional*

La tasa de participación laboral de hombres y mujeres está relacionada con el nivel de educación que poseen. A mayor escolaridad corresponde una inserción laboral más alta. Esta relación es más clara para las mujeres. La tasa de participación de aquellas con mayor nivel educativo es más del doble de las

que se ubican en el tramo inferior (excepto en Argentina). En el caso de los hombres, esta diferencia es mucho menor. Para las mujeres, el mayor nivel educacional está relacionado no sólo a la posibilidad de encontrar una ocupación y que ésta sea de mejor calidad, más gratificante y mejor remunerada, sino también con la oportunidad de contar con apoyo en infraestructura y contratar servicios que alivien las tareas domésticas y el cuidado de los niños. Los factores culturales que inciden en la decisión de trabajar de la mujer son además más restrictivos en sectores de menor nivel educativo, en los que prevalecen imágenes más tradicionales de la mujer. El “código del honor”, que establece como un indicador de masculinidad la capacidad del hombre de proveer a la familia, es más fuerte en estos grupos sociales (Sabatini, 1995).

Cuadro 6 Tasa de participación de hombres y mujeres por años de estudio, 1998

	0-5 años	6-9 años	10-12 años	13 años y más
Argentina				
Hombres	89.0	82.3	78.3	83.3
Mujeres	41.4	42.2	47.2	68.0
Brasil				
Hombres	63.3	74.8	86.8	89.4
Mujeres	33.7	45.6	66.2	79.4
Chile				
Hombres	67.9	76.0	74.6	77.8
Mujeres	22.2	31.0	40.7	61.5
Uruguay				
Hombres	49.4	75.1	82.9	66.8
Mujeres	21.2	43.8	61.9	54.8
Promedio AL				
Hombres	67.3	73.8	81.3	86.4
Mujeres	33.9	41.3	55.4	72.1

Fuente: Tabulaciones especiales OIT, basadas en las Encuestas de Hogares de Argentina (1998), Brasil (1997), Chile (1998), Uruguay (1997). No hay datos disponibles para Paraguay.

En los cinco países estudiados, al igual que en el promedio de América Latina, las mayores brechas de participación entre hombres y mujeres se producen en el primer tramo educativo (0 a 5 años de estudio), especialmente en Chile. La brecha disminuye a medida que avanza el nivel educacional. En el tramo superior la diferencia en la tasa de participación de hombres y mujeres es mínima. En países con alto nivel educativo promedio, como Uruguay, las diferencias de tasa de actividad están mucho más marcadas por el nivel educacional que por el sexo. En Chile, la tasa de actividad de las mujeres con educación universitaria triplica a la de aquellas con 5 años o menos de estudio.

La vulnerabilidad de las mujeres sin instrucción se ve potenciada porque en este grupo están sobrerrepresentadas las de mayor edad.

B. EL DESEMPLEO AFECTA EN MAYOR MEDIDA A LAS MUJERES

El desempleo adquirió a fines de la década de los 90 dimensiones importantes en los países estudiados. A pesar del fuerte crecimiento económico, la tasa de desempleo se duplicó entre 1992 y 1994 en Argentina y a partir de esa fecha también aumentó en Paraguay y Uruguay. Con posterioridad a la crisis asiática y la devaluación en Brasil, el desempleo aumentó significativamente tanto en este país como en Chile.

A fines de los 90 el desempleo femenino superaba, en los países estudiados, el promedio regional y era sistemáticamente mayor que el masculino en prácticamente todos los grupos de edad, socioeconómico y de escolaridad. En los cinco países el peso de las mujeres entre los desempleados era superior al de su proporción en la fuerza de trabajo. Constituían entre el 40% y 55% de los desocupados, lo que refleja una incapacidad de las economías de absorber la creciente incorporación de mujeres a la fuerza de trabajo.

En la década de los 90 la tasa de desempleo de las mujeres tuvo un incremento superior a la de los hombres. En consecuencia, la brecha entre ambos se amplió, principalmente en Brasil, país en el que a principios de la década el desempleo masculino superaba al femenino. En Uruguay, por su parte, la brecha disminuyó levemente, pero continúa siendo muy desfavorable para las mujeres.

Cuadro 7 Tasa de desempleo por sexo, 1990-1998

	Hombres (porcentaje)		Mujeres (porcentaje)		Brecha (porcentaje)	
	1990	1998	1990	1998	1990	1998
Argentina	5.8	11.1	7.3	13.4	25.8	20.7
Brasil	4.9	7.8	4.0	12.1	-18.4	55.1
Chile	7.6	9.1	10.0	11.7	31.6	28.6
Uruguay	7.0	9.0	11.5	14.7	64.3	63.3
Promedio AL	5.1	7.6	6.1	11.2	19.6	47.4

Fuente: OIT (1999).

Periodo de referencia: Argentina: 1991-1998.

Brasil: 1990-1997.

Chile: 1990-1998.

Uruguay: 1991-1997.

El grupo con mayor desempleo es el de los jóvenes. Este alcanza al doble del desempleo nacional en los países analizados (excepto Argentina, que es algo menor). Las mujeres jóvenes son las más perjudicadas por el desempleo (con diferencias menores en relación a los hombres sólo en Paraguay). De acuerdo cifras de la CEPAL (1999) la tasa de desempleo de las jóvenes más que duplica la del promedio de la fuerza de trabajo femenino en Chile, Paraguay y Uruguay y es casi el doble en Argentina y Brasil. La situación por grupos raciales o étnicos establece una jerarquía adicional, en la que las mujeres indígenas y negras están en mayor desventaja, especialmente entre los grupos más jóvenes (CEPAL, 1998; Valenzuela, 1999).

Cuadro 8 Tasa de desempleo en jóvenes de 15 a 24 años (zonas urbanas, 1997)

	Hombres	Mujeres	Total
Argentina (Gran Buenos Aires)	21.1	28.9	24.2
Brasil	12.8	18.2	15.1
Chile	10.7	17.1	13.2
Paraguay (Asunción)	17.4	18.2	17.8
Uruguay	21.8	32.7	26.3

Fuente: CEPAL (1999).

Las mujeres tienen tasas de desempleo mayores que los hombres en todos los grupos de edad hasta los 44 años en los cinco países analizados. A partir de los 45, la tasa de desempleo masculino supera a la femenina sólo en Chile y Paraguay.

El desempleo femenino es superior al masculino en todos los tramos de educación. Aun cuando la educación superior constituye el mejor seguro para disminuir el riesgo de la desocupación, no existe una vinculación clara entre aumento del nivel de escolaridad y disminución de la tasa de desempleo. En los cinco países, las mujeres con estudios postsecundarios (13 años y más) tienen las tasas de desempleo más bajas. El desempleo de las mujeres de este tramo educativo es inferior al promedio de la fuerza de trabajo femenina.

Las mujeres con niveles intermedios de escolaridad observan las mayores tasas de desocupación. En Paraguay, Chile y Argentina una alta proporción de las desocupadas tiene educación secundaria incompleta o completa. En Brasil y Uruguay el nivel más alto del desempleo está entre las mujeres del tramo inmediatamente inferior (6 a 9 años de estudio). Los hombres, en cambio, registran las mayores tasas de desocupación en los tramos de menor educación. Esto indica que para las mujeres la educación (a excepción de la postsecundaria)

no es garantía para conseguir empleo. Las mujeres pertenecientes a los tramos educativos inferiores observan menores niveles de desempleo que aquellas de los grupos intermedios. Al mismo tiempo, la brecha en la tasa de desocupación entre hombres y mujeres muestra una mayor desventaja relativa de las mujeres en los tramos de educación intermedia, seguida de las que se ubican en el tramo superior. La menor brecha por sexo se observa en el tramo inferior de educación (OIT, 1999).

Las mayores diferencias en el comportamiento del desempleo se producen según el nivel socioeconómico del hogar. Los trabajadores de ambos sexos provenientes de los hogares más pobres tienen tasas de desempleo significativamente más altas que las de aquellos pertenecientes a los hogares más ricos. La tasa promedio de desocupación del cuartil más pobre es cuatro veces mayor que la del cuartil más rico en Brasil y ocho veces superior en Chile. La mayoría de los desocupados son pobres en los países estudiados (CEPAL, 1999).

En todos los estratos de ingreso la tasa de desocupación femenina es superior a la masculina. La brecha de desempleo es particularmente alta en Uruguay en los tramos inferiores de ingreso (el desempleo femenino es un 44% superior al masculino) y en Brasil en el estrato de ingreso intermedio, en el cual la tasa de desempleo de las mujeres es casi el doble que la de los hombres.

Cuadro 9 Tasa de desempleo por nivel de ingreso

	Bajo	Medio	Alto	Total
Argentina (1998)				
Hombres	20.3	8.7	4.1	11.1
Mujeres	25.8	11.1	5.8	13.4
Brasil (1997)				
Hombres	14.0	5.0	2.9	7.8
Mujeres	20.0	9.5	4.7	12.1
Chile (1998)				
Hombres	16.3	5.3	2.3	9.1
Mujeres	23.8	8.1	3.5	11.7
Uruguay (1997)				
Hombres	13.5	6.5	3.1	9.0
Mujeres	24.5	9.8	4.9	14.7
Promedio AL				
Hombres	13.0	5.5	2.9	7.6
Mujeres	19.2	8.8	4.5	11.2

Fuente: Tabulaciones especiales OIT, basadas en las Encuestas de Hogares de los respectivos países. Los hogares fueron agrupados en tres categorías: el grupo de bajos ingresos (primer y segundo quintil), el grupo de ingresos medios (tercer y cuarto quintil) y el grupo de ingresos altos (quinto quintil). Sin datos disponibles para Paraguay.

C. ESTRUCTURA Y COMPOSICION DEL EMPLEO: LA CRECIENTE TERCIALIZACION DE LA FUERZA DE TRABAJO FEMENINA

En el Cono Sur, así como en el resto de América Latina, se ha producido una importante recomposición de la estructura sectorial del empleo, que muestra evidentes dimensiones de género y está influyendo en el perfil ocupacional de los distintos sectores y ramas de actividad. Las mujeres están muy fuerte y crecientemente concentradas en el sector terciario⁸ (más del 85% de la PEA femenina). El proceso de terciarización de la economía ha sido más acentuado entre ellas, alcanzando a la casi totalidad de los nuevos puestos de trabajo generados para las mujeres en la década de los noventa (OIT, 1999). El empleo masculino se distribuye de manera más equilibrada en los diversos sectores de actividad y ninguna rama concentra más del 30% de la fuerza de trabajo masculina, pero su presencia en el sector terciario está también creciendo. Tres de cada cuatro nuevos empleos masculinos fueron generados en la década del noventa en este sector y sólo uno en el de producción de bienes.

Más de la mitad de las mujeres de los países estudiados (excepto Chile) se desempeña en servicios comunales, sociales y personales. En Brasil, Argentina y Uruguay el peso del empleo femenino en esta rama es superior al promedio regional. Esta rama también concentra a una importante proporción de la fuerza de trabajo masculina, que fluctúa entre el 30.3% en Brasil y el 21.1% en Chile.

Uno de los sectores más dinámicos en los cinco países ha sido el de los servicios financieros. Aunque ha aumentado el empleo tanto para hombres como para mujeres, estas últimas se han visto más favorecidas. El crecimiento más espectacular se produjo en Paraguay: entre 1986 y 1995 el peso del sector en el empleo femenino aumentó desde 3.7% a 7.5% (Heikel, en este volumen).

El empleo femenino en sectores no tradicionales también está creciendo de manera significativa. Junto al sector financiero, los mayores incrementos porcentuales en la década de los noventa se produjeron en transporte y comunicaciones, construcción, electricidad, gas y agua. Sin embargo, su peso es todavía muy bajo en relación al empleo total.

Con respecto al empleo industrial, se observó una pérdida de su importancia, que afectó tanto a hombres como a mujeres. A pesar de esto, la industria sigue siendo la primera fuente de ocupación masculina en Argentina y Chile (junto a los servicios) y ocupa el segundo lugar en Uruguay (muy cerca de servicios) y Brasil. El peso del empleo industrial en el empleo femenino es menos importante, pero no por eso poco significativo. Este representa entre un 10% (Brasil) y un 16% (Uruguay) de las ocupadas.

8. El sector terciario incluye los servicios comunales, personales y sociales, el comercio, transporte y comunicaciones y electricidad, gas y agua.

Cuadro 10 Empleo no agrícola por sexo, según rama de actividad económica, zonas urbanas

	Argentina		Brasil		Chile		Uruguay		Promedio AL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	1998		1997		1998		1997			
Minas		Sd	0.5	0.1	2.9	0.2		Sd	0.4	0.1
Industria manufacturera	17.7	8.7	19.5	11.0	18.7	11.5	20.0	14.5	20.1	13.3
Electricidad, gas y agua	1.0	0.3	1.5	0.5	1.5	0.2	1.7	0.7	2.4	0.4
Construcción	14.2	0.5	14.2	0.5	14.7	1.2	12.0	0.4	10.8	0.5
Comercio	20.0	21.5	23.2	22.4	19.4	26.5	21.3	20.7	23.3	27.2
Transporte y comunicaciones	10.4	2.0	8.2	1.2	12.7	2.9	9.5	2.0	9.5	1.7
Establecimientos financieros	8.8	8.1	2.0	2.0	8.1	7.7	6.7	6.8	4.2	4.0
Servicios comunales, personales y sociales	25.6	58.3	30.3	62.4	21.1	48.9	28.8	54.9	28.8	52.7
Actividades no bien especificadas	2.1	0.7	0.6	0.1	1.0	0.9	0.0	0.0	0.5	0.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Tabulaciones especiales OIT, basadas en las Encuestas de Hogares de los respectivos países. Sin datos disponibles para Paraguay.

La caída del empleo industrial ha afectado especialmente a los hombres, que han perdido un mayor número de empleos. Pero al analizar con mayor detención la evolución de la composición por sexo del empleo industrial, se observa que, en términos relativos, las mujeres han sido tan perjudicadas como los hombres en Chile y Uruguay (la proporción de hombres y mujeres ha permanecido constante) y en Argentina, las más perjudicadas han sido las mujeres, que han disminuido su participación en el sector. En Brasil ha habido una mayor pérdida de empleo industrial masculino absoluto y relativo, pero la proporción en que cayó el empleo femenino fue mayor en las áreas tradicionalmente femeninas: la industria textil, de confecciones y alimentos.

Cuadro 11 Participación proporcional de hombres y mujeres en el empleo industrial

		1980	1995
Argentina	Hombres	73.0	76.9
	Mujeres	27.0	23.1
Brasil	Hombres	76.3	72.8
	Mujeres	23.7	27.2
Chile	Hombres	71.5	71.9
	Mujeres	28.5	28.1
Uruguay	Hombres	64.2	64.3
	Mujeres	35.8	35.7

Fuente: CEPAL (1997). Sin datos disponibles para Paraguay.

La agricultura está adquiriendo creciente importancia en el empleo femenino, mientras expulsa hombres del sector. Esto no significa que los hombres sean reemplazados por mujeres, sino que éstas se han integrado a la agroindustria, feminizada y en expansión, en tanto ha disminuido la ocupación masculina por la caída de la agricultura tradicional. En Brasil entre 1990 y 1995 se observa un explosivo aumento de la ocupación femenina en el sector agrícola, pero estas cifras están influenciadas por el cambio en la medición del concepto de trabajo, destinada a captar con mayor precisión la actividad de las mujeres en el campo. En Chile, en cambio, el aumento entre 1985 y 1995 de 7.9% a 10.9% de la ocupación femenina en la rama de agricultura y pesca coincide con el aumento del sector agroexportador y la industria pesquera de exportación. En Paraguay, el incremento del empleo en el sector agrícola se debe fundamentalmente al aumento del empleo femenino en la hortofrutícola granjera de exportación, producto de la estrategia del gobierno de aprovechar los acuerdos Mercosur.

Grupos y categorías ocupacionales

En los cinco países existe un patrón común de concentración de las mujeres en un menor número de grupos ocupacionales que los hombres. Tienen una presencia mayoritaria no sólo en el sector servicios, sino en ocupaciones y tareas específicas al interior de este sector, la mayoría de las cuales son consideradas como “femeninas”. Las trabajadoras en servicios personales, empleadas de oficina, vendedoras y profesionales y técnicas representan más del 60% del empleo femenino. La mayor expansión del empleo femenino entre 1985 y 1996 se produjo en estos mismos grupos.

También creció la presencia de mujeres –pero en menor grado– en el grupo de gerentes, administradores y directivos, posiblemente a consecuencia de un

desplazamiento de profesionales y técnicas, lo que estaría mostrando un fenómeno de movilidad ocupacional con un signo positivo. En un sentido similar debe interpretarse el leve aumento de las empleadoras, especialmente en establecimientos pequeños (hasta cinco trabajadores).

El peso del servicio doméstico en el empleo femenino aumentó en tres de los cinco países estudiados, siguiendo la tendencia observada para el conjunto de la región. En Brasil este aumento fue especialmente significativo. En Chile, en cambio, la proporción de mujeres ocupadas en el servicio doméstico disminuyó, debido a la ampliación de oportunidades ocupacionales para las mujeres ocupadas tradicionalmente en este sector⁹.

Cuadro 12 **Peso del servicio doméstico en el empleo femenino.**
Zonas urbanas

	1990	1998
Argentina	14.1	16.0
Brasil	16.7	21.4
Chile	14.7	13.1
Uruguay	16.2	17.2
Promedio América Latina	14.1	16.0

Fuente: OIT (1999). Sin datos disponibles para Paraguay.

Período de referencia: Argentina: 1991-1998.

Brasil: 1990-1997.

Chile: 1990-1998.

Uruguay: 1991-1997.

Los trabajadores no remunerados, en cambio, disminuyeron, lo que indica un mejoramiento de las oportunidades de las mujeres, mayoritarias en esta categoría. Cabe hacer notar la importancia de la categoría de trabajador para autoconsumo, que sólo se mide en Brasil y tiene también una presencia mayoritaria femenina. Al igual que los trabajadores no remunerados, no perciben ingresos por el fruto de su trabajo, y representan en este país, en 1995, más de un 20% de la fuerza de trabajo femenina y casi un 10% de la masculina. Registra además una importante presencia de niños trabajadores de ambos sexos.

A su vez, en los últimos años se ha iniciado la incorporación de mujeres a grupos en los cuales estaban casi o totalmente ausentes, como conductores de medios de transporte o miembros de las FF.AA. y policía, pero su peso en términos absolutos es limitado. También se ha observado un desplazamiento de hombres hacia grupos ocupacionales con mayoría femenina en el sector

9. Los datos sobre Paraguay para el período 1985-1995 indican también una disminución relativa de la importancia del servicio doméstico en el empleo femenino. Es de hacer notar que éste representaba a mediados de los ochenta alrededor del 30% del empleo femenino, cifra extremadamente alta para los patrones existentes en la región (Heikel, en este volumen).

servicios, especialmente en Paraguay y Brasil. En estos países el empleo masculino ha crecido a mayores tasas que el femenino en el grupo de empleados de oficina y de profesionales y técnicos.

La segregación ocupacional está disminuyendo a un ritmo extremadamente lento. En Chile, el Índice de Duncan de segregación¹⁰ disminuyó desde 49.85 en 1987 a 48.35 en 1996. En Montevideo, la evolución fue desde 47.9 en 1986 a 46.0 en 1992 y para el Interior Urbano, con mayor segregación, disminuyó desde 59.7 a 56.3¹¹. En Brasil, por otra parte, las cuatro ramas con predominio de empleo femenino (servicios personales, administración pública de servicios sociales, servicios privados de educación y salud y servicios comunitarios) no tuvieron mayor variación entre 1985 y 1996. Algo similar ocurrió con las ramas con mínima representación femenina, donde su participación no varió (Lavinás, 1999).

El estudio de Uruguay, en este mismo volumen, muestra el grado de concentración de las ocupaciones según sexo. Habitualmente se considera que una ocupación tiene un sesgo de género calculando el peso del empleo femenino en el empleo total y luego aplicando un *spread*—que habitualmente se fija entre 5 y 20 puntos— sobre esta cifra. Dado que alrededor de un 40% de la fuerza de trabajo es femenina se podrían considerar como ocupaciones dominadas por mujeres aquellas en que un 60% o más de los trabajadores (40% más 20%) son mujeres y dominadas por hombres, aquellas en que la proporción de mujeres es inferior al 20%. De acuerdo a este criterio, la mayoría de las ocupaciones son masculinas. De un total de 261 ocupaciones, se observó que 151 son masculinas (con menos del 15% de mujeres) y 45 son femeninas (con más del 55% de mujeres). Apenas 33 ocupaciones son mixtas o neutras en términos de género (entre 30% y 55% de mujeres).

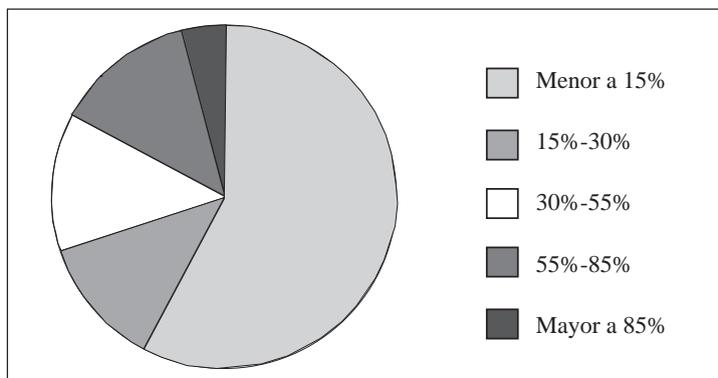
El desbalance en la cantidad de ocupaciones disponibles para las mujeres limita sus oportunidades laborales. Más de la mitad de los hombres se concentra en ocupaciones muy masculinizadas (menos de 15% de mujeres), por lo cual no enfrenta la competencia de mujeres. Estas últimas en cambio, viven una situación inversa, ya que sólo un tercio de ellas se desempeña en ocupaciones altamente feminizadas.

Esto indica que el aumento de la participación laboral de las mujeres se ha producido fundamentalmente ligada a la expansión de actividades tradicionalmente femeninas y sólo excepcionalmente a su incorporación en algunos grupos ocupacionales masculinos. Desde este punto de vista, el mercado de trabajo femenino tendría una cierta autonomía, ya que existe una demanda limitada de trabajo y una creciente oferta de mujeres educadas.

10. Este Índice puede fluctuar entre 0 (completa integración) y 100 (completa segregación), sobre la base de una definición en que cada sexo está representado proporcionalmente.

11. El cálculo del Índice es altamente sensible al nivel de desagregación de los grupos ocupacionales. En Chile se calculó en base a 10 grupos y en Uruguay en base a 19. Es probable que si el índice se hubiera calculado con una mayor desagregación de grupos ocupacionales, habría arrojado niveles mayores de segregación.

Gráfico 1 Montevideo: Cantidad de ocupaciones según grado de concentración de las mujeres, 1987



Fuente: Tomado de Aguirre y Espino (1999).

D. TENDENCIAS Y PROYECCIONES DEL EMPLEO FEMENINO EN EL CONO SUR

En las últimas décadas han surgido nuevos modelos productivos que han afectado de manera significativa el sistema de relaciones laborales y la calidad de los empleos. Estos modelos emergentes, que tienen como un punto central la flexibilidad del empleo y de la organización de las empresas, han surgido en medio de una masiva incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo.

Continuando con la tendencia observada desde hace tres décadas, la tasa de participación femenina aumentó significativamente en la década de los noventa en los países del Cono Sur. Chile registró el mayor incremento, aun cuando todavía el nivel de participación laboral de las mujeres se sitúa bajo el promedio regional. El ritmo de crecimiento de la PEA femenina debería continuar a un ritmo similar en la presente década, producto de la incorporación de cohortes de mujeres jóvenes, con proyectos e identidades laborales más definidas que las de generaciones anteriores. A fin de que esta tendencia beneficie a las mujeres, se debería poner especial atención a los programas de orientación vocacional, entregando a las jóvenes las herramientas necesarias para ampliar su gama de opciones laborales.

La mayor incorporación de mujeres al mercado de trabajo es una tendencia de largo plazo, de carácter estructural. Se relaciona con la transición demográfica y la evolución de la cobertura educativa, así como con los cambios en valores y actitudes, más abiertos a los roles no tradicionales de las mujeres, y la creciente necesidad de las familias de contar con más de un proveedor para satisfacer sus requerimientos básicos y mejorar su calidad de vida (Abramo, Valenzuela y Pollack, 2000).

En un cambio respecto de décadas anteriores, el mayor incremento de la tasa de participación se produjo entre las mujeres pobres. A pesar de esto, las mujeres pertenecientes a este estrato todavía registran tasas de participación más bajas que las de aquellas pertenecientes a hogares más ricos, ya que encuentran mayores dificultades para incorporarse a la fuerza de trabajo, tanto por la falta de apoyos para delegar las responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos como por la mala calidad de los empleos a los que habitualmente acceden. Estos elementos deberían ser tomados en cuenta por las políticas de equidad social y, particularmente, por los programas de combate a la pobreza.

Otro de los factores directamente asociado a la pobreza es la incapacidad de generar ingresos debido al desempleo. Aun cuando este fenómeno no se restringe a los estratos más pobres, los afecta de manera desproporcionada. Por su parte, las mujeres pobres tienen tasas de desocupación significativamente más altas que los hombres pertenecientes a su mismo nivel socioeconómico, lo que indica que enfrentan mayores dificultades para encontrar trabajo. Los jóvenes (especialmente las mujeres) son otro grupo que registra altas tasas de desempleo. La incapacidad de las economías para crear suficiente empleo productivo hace prever que las tasas de desempleo seguirán altas en los próximos años, por lo que es necesario abordar el tema de manera integral. Tanto con mecanismos protectores que alcancen tanto a hombres como a mujeres (en la actualidad las mujeres están menos cubiertas por los seguros de desempleo en los países en que estos existen), como con políticas de fomento del empleo y programas de intermediación laboral que apoyen el proceso de búsqueda de empleo, especialmente de las jóvenes y las mujeres que se están reinsertando en el mercado de trabajo.

Las nuevas oportunidades ocupacionales que se han abierto a las mujeres no han provocado cambios significativos en la estructura y composición del empleo femenino. La segmentación ocupacional y por ramas de actividad es un sello que permanece con muy pequeñas variaciones en las últimas dos décadas. Las ramas de servicios y comercio concentran a la gran mayoría de la fuerza de trabajo femenina en los países estudiados .

Aun cuando el empleo femenino está también avanzando en sectores nuevos como el financiero y más lentamente en áreas no tradicionales como transporte, construcción, electricidad gas y agua, este proceso es todavía muy lento. Los hombres, en cambio, están distribuidos de manera más homogénea en los distintos sectores, y están aumentando fuertemente su participación en servicios.

La ampliación de oportunidades ocupacionales para las mujeres es un requisito para el mejoramiento de la calidad de sus empleos. Es necesario acelerar el ritmo de integración de las ocupaciones, al mismo tiempo que mejorar las condiciones de trabajo y el acceso a recursos productivos.

BIBLIOGRAFIA

- Abramo, L.; Valenzuela; M.E.; Pollack, M. 2000 *Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos 5 años después de Beijing*, documento presentado a la VIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima, Perú, 8 al 10 de febrero de 2000.
- Aguirre, R.; Espino, A. 2000 “Mercado de trabajo y calidad del empleo de las mujeres en Uruguay” (en este volumen).
- Arriagada, I. 1997 *Realidades y mitos del trabajo urbano en América Latina*, serie Mujer y Desarrollo (Santiago, CEPAL).
- CEPAL, 1998 *Panorama Social de América Latina 1997* (Santiago, CEPAL).
- 1999 *Panorama Social de América Latina 1998* (Santiago, CEPAL).
- Gálvez, T.; Sánchez, F. 1998 *Prospectiva y mujer* (Santiago, MIDEPLAN).
- Guzmán, V.; Mauro, A.; Araujo, K. 1999 *Trayectorias laborales de mujeres. Diferencias generacionales en el mercado de trabajo* (Santiago, CEM).
- Heikel, M. V. 2000 “Calidad del empleo de las mujeres en Paraguay” (en este volumen).
- Lavinas, L. 1999 “As recentes políticas públicas de emprego no Brasil e sua abordagem de gênero”, en *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil* (Sao Paulo, OIT-Ministério do Trabalho e Emprego, Editora 34).
- OIT, 1999 *Panorama Laboral* N° 6 (Lima, OIT).
- PNUD, 1999 *Informe de Desarrollo Humano* (Santiago, PNUD).
- Sabatini, F. 1995 *Barrio y participación* (Santiago, Ediciones Sur).
- Valenzuela, M. E. 1999 “Igualdade de oportunidades e discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho no Brasil”, en *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil* (São Paulo, OIT-Ministério do Trabalho e Emprego, Editora 34).

CAPÍTULO II

La calidad de empleo: Un enfoque de género

*Gerhard Reinecke y María Elena Valenzuela*¹

INTRODUCCION

La calidad del empleo, definida como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar de los trabajadores, está adquiriendo creciente atención en todo el mundo. Una importante proporción de los empleos creados en la última década presenta características de inestabilidad, falta de protección social y bajos ingresos.

En América Latina, el ajuste del mercado laboral se ha realizado mediante cambios que afectan la calidad de éstos. Los procesos de reforma y reestructuración de las economías han provocado importantes modificaciones en la composición del empleo por ramas de actividad económica, categorías de empleo y status contractual. Las nuevas formas de organización productiva y de los sistemas de organización del trabajo a nivel de las empresas han producido cambios en la estabilidad del empleo, en la definición de tareas, en la intensidad del trabajo, el nivel de responsabilidad de los trabajadores y los sistemas de pago. Esto ha ido acompañado de un nuevo marco jurídico que ha puesto en cuestión y transformado las modalidades anteriormente establecidas de definición de los empleos, de las formas de contratación, las normas e instituciones de protección y los derechos básicos relacionados a ellos.

Este proceso de cambio ha afectado de manera diferenciada a los diversos grupos de trabajadores, según el sector económico, la categoría y tipo de ocupación. Ha tenido además un impacto desigual en hombres y mujeres. Las mujeres se han beneficiado más que los hombres de las nuevas oportunidades

1. Agradecemos a Gerry Rodgers su apoyo y contribución intelectual en el desarrollo del proyecto sobre Calidad del Empleo y Género en el Cono Sur, que dio lugar a la publicación de este libro.

de empleo –su tasa de ocupación ha crecido más rápido–, pero estas nuevas ocupaciones son más precarias y con menor protección social.

En este capítulo se analiza el concepto de calidad de los empleos, destacando la utilidad de su descomposición en diversas dimensiones como una forma de identificar las consecuencias de los cambios económicos y sociales ocurridos en la última década en la situación de los trabajadores. De tal modo, más que clasificar a los empleos en “buenos” o “malos”, interesa establecer los criterios a partir de los cuales cambia el comportamiento de las diversas dimensiones de la calidad de ellos.

Se incorpora a este análisis una dimensión de género con el propósito de dar cuenta del impacto de los procesos de ajuste y las transformaciones en la organización productiva, en la división sexual del trabajo y el sistema de relaciones económicas y sociales entre hombres y mujeres. Esto implica además enfrentar un desafío conceptual y metodológico, que permita avanzar en la identificación de indicadores de calidad de empleo que al mismo tiempo sean capaces de reflejar las desigualdades de género.

A. EL CONCEPTO DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Aunque la capacidad de creación de empleo de las economías es un tema clave para el análisis del desempeño del mercado laboral, últimamente existe un reconocimiento creciente que la calidad de los empleos creados también amerita atención. La calidad del empleo se puede definir como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores.

Más allá de la evidencia anecdótica sobre empleos “malos” y “buenos”, es necesario identificar una multiplicidad de dimensiones (además del ingreso del trabajo), que permiten mejor comprensión del mercado laboral. El concepto de la calidad del empleo (Rodgers, 1997; Rodgers y Reinecke, 1998) ha sido acuñado teniendo en cuenta estas otras dimensiones y reconociendo su importancia en el bienestar de los trabajadores. Aunque el concepto de calidad del empleo no es nuevo, la mayoría de los estudios que lo usan en forma explícita fueron realizados durante la década de los setenta en países industrializados. El interés para el tema de la calidad del empleo fue entonces parte de un movimiento orientado a establecer indicadores adecuados para medir la calidad de vida y se manifestó en encuestas nacionales especializadas en los Estados Unidos en 1969/70, 1972/73 y 1977 (Quinn y Staines, 1979) así como en Holanda en 1977 (Zanders; van Büchem y van Berkel, 1977). Estos estudios cubrieron indicadores objetivos tales como los ingresos y beneficios no salariales, horas de trabajo, seguridad e higiene en el trabajo, transporte al y del trabajo, discriminación, seguridad en el empleo, movilidad, contenido del trabajo, así como apreciaciones subjetivas de la satisfacción en el empleo.

Durante la década de los ochenta, el concepto de la calidad del empleo como tal parece haber recibido menos atención². Sin embargo, la investigación sobre temas tales como la satisfacción en el empleo, la seguridad e higiene ocupacional y otras dimensiones incluidas en la literatura anterior sobre calidad de empleo continuó desarrollándose.

El interés renovado en la calidad del empleo en la década de los noventa parece estar fomentado en alguna medida por el debate sobre las llamadas formas “atípicas” del empleo. Después de establecer para varios países industrializados el diagnóstico de que la “fuerza laboral contingente” (trabajadores temporales, a tiempo parcial y subcontratados) ha ido creciendo (Belous, 1989), es efectivamente una pregunta importante si, y hasta qué punto, este crecimiento de formas no-estándares de empleo conlleva una baja en la calidad del empleo. En efecto, el hecho de que un empleo sea distinto de una relación de empleo estándar (“típica”) no implica por sí mismo que su calidad de empleo sea necesariamente inferior, también podría ser simplemente “diferente” sin ser “peor”, o podría incluso responder a las aspiraciones de grupos específicos dentro de la fuerza laboral que prefieren estos arreglos no habituales.

1. La importancia del tema de la calidad del empleo

En el contexto de los países latinoamericanos, el análisis de la calidad del empleo es particularmente interesante en relación con los importantes cambios económicos y sociales que estos países han vivido durante la última década:

- Los procesos de ajuste económico y de reestructuración. Estos procesos causaron importantes cambios en la composición del empleo por rama de actividad económica, categoría de empleo y status contractual. Las restricciones fiscales limitaron el crecimiento del empleo en el sector público. Todos estos cambios han afectado de diferente manera la calidad del empleo de distintos grupos y categorías de trabajadores.
- Los cambios en la organización productiva y en los sistemas de organización del trabajo al nivel de las empresas. “Especialización flexible”, “producción depurada” o “justo a tiempo” son conceptos que involucran potencialmente cambios en la estabilidad del empleo, en la definición de tareas, en la intensidad del trabajo, en el nivel de responsabilidad de los trabajadores y en los sistemas de pago. La disminución de la integración vertical de las empresas y la externalización de actividades causaron el aumento del empleo bajo varias modalidades de subcontratación con características muy distintas a las del empleo dentro de las empresas grandes.

2. Esto se ve reflejado en la disminución de la producción bibliográfica focalizada en esta temática.

- Existe una impresión generalizada de que la calidad del empleo se ha deteriorado en América Latina como consecuencia de las políticas de ajuste y las reformas económicas recientes. Por ejemplo, Altimir afirma que ... [Hay crecientes bases para sospechar que la nueva modalidad bajo la cual las economías están funcionando y las nuevas reglas de política pública determinan mayor desigualdad de ingreso y situaciones de empleo más precarias que en el pasado [...]]. (Altimir, 1994)

Aun cuando la calidad del empleo incluye los ingresos, es un concepto más complejo que incluye otras dimensiones. Es por lo tanto más difícil de conceptualizar y de medir que los niveles de ingresos y de empleo y tiene un impacto directo en el bienestar de los trabajadores, lo que la convierte en un tema relevante en sí mismo. En efecto, para la mayoría de las personas ocupadas el trabajo ocupa la mayor parte de su tiempo disponible. El ingreso generado a partir del trabajo permite satisfacer las necesidades básicas, pero la actividad laboral en sí es además una vía de inserción social y desarrollo de habilidades sociales. Mejorar la calidad del empleo contribuye entonces directamente al bienestar, si bien de una manera que puede ser difícil o imposible de medir en términos monetarios.

La teoría de la compensación, resumida en Rosen (1986), considera que una mala calidad del empleo en algunas dimensiones tiene que ser compensada con ingresos más altos. Rosen ve una transacción del mercado laboral como “una venta amarrada en la que el trabajador simultáneamente vende (o arrienda) los servicios de su trabajo y compra los atributos de su empleo”. En este tipo de modelo el salario percibido es la suma de dos transacciones conceptualmente distintas, una por servicios de trabajo y características del trabajador y la otra, por las características del empleo.

El ejemplo típico es el del sector minero, en el cual los riesgos de accidentes o enfermedades profesionales y las difíciles condiciones de vida son compensados por ingresos considerablemente más elevados que los que reciben trabajadores con calificaciones similares en otros sectores económicos. En otros casos, bajos niveles de estabilidad del empleo y beneficios sociales son compensados de alguna manera por salarios más altos.

Un estudio sobre trabajadores subcontratados en la construcción, las plantaciones y la industria de madera en Malasia (Lee y Sivananthiran, 1996) concluye que la gran mayoría no tiene contratos de trabajo escritos y recibe pocos de los beneficios sociales estipulados por la legislación laboral. Sin embargo, generalmente reciben un salario mensual más alto que otros trabajadores, compensando en alguna medida la ausencia de estos beneficios. De manera similar, en un estudio sobre Nueva Zelanda, Anderson, Brosnan y Walsh (1994) encuentran que en muchos casos trabajadores ocasionales y de jornada parcial recibieron pagos más elevados que aquellos para los trabajadores de jornada completa, aunque estos salarios mayores fueron en parte una compensación por la pérdida de beneficios de largo plazo.

Sin embargo, esta teoría de compensación no se puede aplicar a la mayoría de los casos. Hay otros aspectos importantes que inciden, como la capacidad de organización y negociación de los trabajadores, el marco legal protector de sus derechos y, en el caso de las mujeres, los estereotipos de género, a partir de los cuales se tiende a devaluar las ocupaciones en cuanto se feminizan. A veces, a un nivel dado de calificación, algunos empleos pueden, a la vez, ser mejor pagados y ofrecer una mejor calidad del empleo según otras dimensiones.

En principio, un comportamiento de este tipo del mercado laboral indicaría una segmentación, aunque pueden existir diferencias no observadas en la calificación (más allá de títulos educacionales y años de escolaridad) que determinan el acceso a los mejores empleos a un nivel dado de educación formal. El hecho de que los “buenos” empleos, en términos de las dimensiones no-monetarias de la calidad del empleo a menudo corresponda con los que son bien pagados, apunta a un tema interesante de estratificación social relacionado con la calidad del empleo. Pero más allá del tema de la estratificación social que puede ser una característica estructural con relativamente poco cambio en el tiempo, se percibe a menudo (aunque se mide menos frecuentemente) que la calidad del empleo ha cambiado como consecuencia de los procesos de ajuste económico que los países de América Latina han vivido durante las últimas décadas.

Hay alguna evidencia para sostener que, en muchos casos, los ajustes en el mercado de trabajo no pasarán solamente por volúmenes cambiantes de empleo total, sino también por cambios en la calidad del empleo. Las tendencias de “informalización” o de “precarización” observadas en muchos países son ejemplos típicos. Un análisis limitado a la cantidad del empleo y los ingresos daría entonces una imagen muy incompleta. Además, los efectos de regulaciones del mercado laboral y otras intervenciones institucionales pueden ser mucho más importantes en términos de la calidad del empleo que en su cantidad. De hecho, la cantidad del empleo se encuentra generalmente asociada de manera mucho más estrecha con el crecimiento económico que con regulaciones del mercado laboral (OIT, 1996).

Para obtener una comprensión más completa de los mecanismos que operan en el mercado laboral, incluso en términos económicos, es necesario considerar algún *proxy* de la calidad del empleo, a pesar de que el desarrollo de una metodología consensual sea probablemente difícil. En vez de entrar en este debate en más detalle aquí, la subsección siguiente trata de las dimensiones objetivas y subjetivas de la calidad del empleo.

2. Dimensiones objetivas y subjetivas de la calidad del empleo

¿Cómo se pueden definir y distinguir malos y buenos empleos? La polémica definición de Jane Slaughter (1993) contiene tanto elementos objetivos como subjetivos:

¿Qué es un buen empleo? Seguramente un empleo realmente bueno sería uno interesante, que permite aprender, que otorga control sobre el ritmo de trabajo. Un empleo que hace atractivo ir a trabajar en la mañana. Desde los albores de la industrialización, por lo menos, la mayoría de los empleos, incluso aquellos considerados buenos, no calzan en esta descripción. De tal modo que nos hemos abocado a los otros componentes de un buen empleo: buen salario, buenos beneficios, buenas vacaciones, horario razonable, y un ritmo de trabajo que no deja al trabajador agotado al final del día o antes de alcanzar la edad de jubilación. Un trabajo sano, uno que no enferma al trabajador.

La medición de las dimensiones objetivas de la calidad del empleo se topa con varios obstáculos importantes. Primero, es muy difícil obtener datos satisfactorios sobre muchas dimensiones de la calidad del empleo. Incluso encuestas laborales o de hogares mejoradas pueden solamente captar percepciones subjetivas de hechos objetivos cuando se trata de las características más complejas del lugar de trabajo. Encuestas directas en los lugares de trabajo pueden evitar este problema, pero son muy costosas de realizar para una muestra grande de empresas y de trabajadores. Segundo, muchas características de la calidad del empleo pueden ser medidas, pero sigue siendo difícil establecer una escala única que va desde los empleos “mejores” a los “peores”. Por ejemplo, es imposible decidir si un empleo bien pagado que involucra horarios de trabajo de noche es mejor o peor que otro con menor salario, de similares características pero horas de trabajo normales durante el día. De hecho, la evaluación de estos dos empleos dependerá de factores tales como el sexo, la edad, el ciclo de vida, la situación familiar, y los elementos culturales que definen en cada sociedad lo que se considera apropiado para hombres y mujeres, que condicionan las preferencias del trabajador o trabajadora. Mientras que un trabajador o trabajadora joven, soltero/a y sin hijos puede preferir el primero, una trabajadora casada, con niños pequeños y responsabilidades familiares, con mayor probabilidad puede optar por el último.

Una estrategia adecuada de investigación para evitar estos problemas es enfocar la satisfacción en el empleo. Si lo que cuenta es si el trabajador está satisfecho con su situación laboral, ¿por qué no medir directamente la satisfacción subjetiva en el empleo? La satisfacción en el empleo se puede definir como la percepción de un número de características objetivas de la calidad del empleo, ponderadas por las preferencias, normas y expectativas del trabajador (Locke, 1983; Clark, 1996). La relación entre dimensiones objetivas y subjetivas de la calidad del empleo se puede resumir en el siguiente esquema.

Recuadro 1 Dimensiones objetivas y subjetivas de la calidad del empleo

Dimensiones objetivas	Dimensiones subjetivas	
Características objetivas del empleo, tales como estabilidad del empleo, protección social, salud ocupacional, etc. ³	→ Percepción Preferencias Normas Expectativas →	Satisfacción en el empleo

Fuente: Elaboración propia basada en Locke (1983) y Clark (1996).

Un incremento en la satisfacción en el empleo no requiere necesariamente de mejoras en dimensiones objetivas de la calidad del empleo. Un grado más alto de satisfacción en el empleo puede ser el resultado de mejoras en los aspectos objetivos del empleo, de bajas en las expectativas o deseos frente al empleo, o también de un reajuste de los valores de tal manera que se da menos importancia a los aspectos insatisfactorios mientras que aquellos que satisfacen reciben un peso mayor (Clark, 1996).

El hecho de que varios estudios han medido grados más altos de satisfacción en el empleo para las mujeres (Clark, 1996) no significa por lo tanto que la calidad del empleo de las mujeres sea objetivamente mejor que la de los hombres, sino más bien que mujeres y hombres tienen distintas expectativas y autopercepciones de su situación laboral y valorizan el trabajo en función de algunas variables comunes y otras diferentes.

Varias investigaciones demuestran que la satisfacción subjetiva en el empleo puede ser un elemento importante para mejorar la comprensión sobre el comportamiento del mercado laboral. Por ejemplo, Freeman (1978), basado en encuestas *panel*, sugiere que datos sobre la satisfacción en el empleo pueden tener más poder explicativo respecto de renunciaciones posteriores que la pregunta directa sobre la intención de dejar el empleo actual. La respuesta sobre la satisfacción en el empleo puede en algunos casos servir además como un *proxy* de la calidad del empleo que de otro modo quedaría sin medir.

Pero, incluso sin considerar las renunciaciones futuras al empleo actual, la percepción subjetiva que tiene el trabajador de las características objetivas del empleo es más que un simple detalle. Algún grado de satisfacción en el empleo es indispensable para proveer el nivel mínimo de motivación que se requiere en la mayoría de los puestos de trabajo. Una situación en donde el trabajo se realiza exclusivamente para obtener un salario se percibe generalmente como

3. Para una lista más detallada, ver la sección siguiente.

altamente anormal. La relación objetiva de empleo que se puede medir en términos de productividad (o, en el pensamiento marxista, en términos de plusvalía y explotación) sería simplemente insostenible en la mayoría de los casos sin el lado subjetivo de la satisfacción, la dignidad y la motivación en el empleo (Bourdieu, 1997).

Para los trabajadores, los conceptos de “*fairness*” y “justicia” y la demanda de un “trato digno” no apuntan solamente a los salarios, a pesar de que los salarios se relacionan estrechamente con el status social y la autoestima. En este sentido, intentos para mejorar el funcionamiento del mercado laboral acercándolo de un mercado perfectamente competitivo pueden deteriorar la calidad subjetiva del empleo de los trabajadores “que pueden estar dispuestos a pagar un precio para evitar que sus medios de vida estén determinados por la competición atomista” (Solow, 1990).

Se ha argumentado que las dimensiones subjetivas de la calidad del empleo son importantes, que su medición puede ser relativamente fácil, y que la satisfacción subjetiva tiene consecuencias relevantes para las dimensiones objetivas de la calidad del empleo y del mercado laboral. Sin embargo, existen varios argumentos que refuerza la extrema importancia del análisis de las dimensiones objetivas de la calidad del empleo, a pesar de todas las dificultades metodológicas. Primero, el hecho de que las expectativas parecen adaptarse a perspectivas realistas en el mercado laboral (Tolbert y Moen, 1998) vuelve los instrumentos del análisis de la satisfacción en el empleo algo insensibles a mejoras o deterioros en la calidad objetiva del empleo. La mayoría de las personas parecen haber internalizado las limitaciones objetivas para acceder a un empleo de buena calidad (dadas, por ejemplo, por la estructura social, un bajo nivel de educación o desigualdades de género) y pueden tener altos grados de satisfacción en el empleo cuando acceden a un empleo de calidad levemente superior a sus expectativas. Esto significa que, a pesar de la discriminación que existe en contra de las mujeres para poder acceder a empleos de buena calidad, la medición puede dar un grado más alto de satisfacción subjetiva en las mujeres que en los hombres. Segundo, por los mismos motivos, la satisfacción en el empleo no puede ser comparada directamente entre países. Un grado promedio más alto de satisfacción en el empleo en un país no significa que la calidad del empleo sea efectivamente mejor que en otro país con indicadores promedio más bajos. La diferencia puede simplemente ser el reflejo de características cultural y socialmente distintas de la actitud frente al trabajo.

La brecha entre la situación de desventaja real y la percepción subjetiva ha sido denominada como de ‘deprivación relativa’ (Clayton y Crosby, 1992). De tal modo, para que un individuo se sienta discriminado debe tener deseo de una posición superior, sentir que tiene los méritos y es posible lograrlo, debe poder compararse con otros, y no culparse por su situación de inferioridad.

Diversas investigaciones sobre el fenómeno de ‘deprivación relativa’ desde una óptica de género (Crosby, 1976) muestran que las mujeres tienden a considerar que su trabajo merece un salario menor que el de los hombres. El estándar

de referencia para evaluar su propia situación influye. Las mujeres tienden a compararse con otras mujeres más que con hombres, lo que les dificulta percibir las desigualdades con hombres en posiciones similares. Por otra parte, aunque esperan que su situación mejore, tal como muestran las tendencias de las últimas décadas, no tienen modelos de igualdad en el pasado, por lo que parámetros muy altos de logro no son referentes fuertes. Por último, en general, las mujeres tienden a considerarse más responsables que los hombres por su propia situación de inferioridad económica, dificultando la vinculación de su situación a la diferencia de estatus entre hombres y mujeres en la sociedad.⁴

Como señalan Clayton y Crosby (1992) las razones de la falta de percepción de discriminación en el mercado de trabajo pueden estar ligadas a los siguientes fenómenos:

- *Factores cognitivos*, al no tener conciencia del fenómeno de discriminación. En parte, porque la discriminación opera muchas veces como un no-fenómeno, especialmente si no existe información suficiente para realizar comparaciones con quienes se considera pares. En caso de ausencia de situaciones abiertamente discriminatorias u hostiles, los casos de discriminación sólo pueden ser detectados a través de la información agregada, que muestra tendencias o patrones de comportamiento. Los factores cognitivos hacen difícil percibir la presencia de discriminación a hombres y mujeres de todas las razas en todas las posiciones ocupacionales.
- *Factores motivacionales*, evitando confrontar la propia situación de desventaja, resistiendo identificarse con la víctima a la que muchas veces se considera responsable de su propia situación⁵. Una segunda razón es por la imagen estereotipada de discriminación, que requiere víctima y villano, este último con la intención de discriminar. Los individuos discriminados se resisten a identificar a individuos o grupos de individuos como responsables de su situación. Una tercera razón está en la falta de solución. Al definir una situación como injusta supone que el individuo debe hacer algo para cambiarla, lo cual es difícil sin el apoyo de los pares o la existencia de mecanismos para ello.

Una estrategia prometedora para investigaciones futuras podría ser usar la información sobre la importancia que los trabajadores asignan a diferentes

4. En un estudio realizado en Estados Unidos por Crosby (1982) mostró que aunque el 97% de la muestra reconocía que las mujeres percibían ingresos inferiores a los hombres y mostraban preocupación por la discriminación de género en la sociedad, no reconocían que esto las afectara en su vida personal. Su situación de desventaja personal no era asumida como vinculada a la posición de género de las mujeres en la sociedad.

5. Como un fenómeno de compensación psicológica frente a la necesidad básica de percibir el mundo como un espacio justo y en orden, se tiende a considerar que las cosas malas pasan a la gente mala, culpando a las víctimas por la desgracia que viven, atribuyéndoles responsabilidad por su comportamiento.

dimensiones de la calidad del empleo (algunos trabajadores pueden dar la prioridad absoluta al nivel de ingresos independientemente de si el trabajo es peligroso o de si lo perciben como aburrido, mientras que otros lo ven de manera distinta), y las preferencias con respecto de algunas de estas dimensiones (mientras que es bastante obvio que la mayoría de los trabajadores prefieren salarios más altos a salarios más bajos, las preferencias son menos obvias cuando se trata de la duración y la distribución de las horas de trabajo o el grado de responsabilidad en el trabajo). Los indicadores para distintas dimensiones de la calidad del empleo podrían entonces ser medidos lo más objetivamente posible. Finalmente, la interpretación se basaría en estos datos objetivos, usando los datos subjetivos como factores de “ponderación”.

Sin embargo, el análisis en este libro es mucho más modesto y exploratorio. Antes de llegar a técnicas sofisticadas de investigación, consideraciones más básicas sobre las dimensiones de la calidad del empleo y su operacionalización son necesarias.

3. Dimensiones y medición de la calidad del empleo en América Latina

La investigación específica sobre el tema de la calidad del empleo en América Latina empezó sólo recientemente y su análisis desde una perspectiva de género es aún más incipiente. Una operacionalización adecuada de la calidad del empleo es útil tanto en términos de diagnóstico como para el diseño de políticas públicas. Como primer paso, es necesario definir las dimensiones de la calidad del empleo.

Un indicador obvio de la calidad del empleo es el monto de los ingresos del trabajo. Naturalmente, el nivel del ingreso es extremadamente importante y no se puede dejar de lado. Esto es cierto en general, pero lo es más aún en los países latinoamericanos, donde una parte importante de la población trabaja en empleos que no garantizan un ingreso suficiente para que la persona y su familia puedan superar la línea de la pobreza.

El indicador más común de la calidad del empleo para los economistas es precisamente el nivel del ingreso del trabajo, y una buena parte del debate sobre la calidad del empleo (*employment quality* o *job quality*) se concentró en variables económicas que son comparativamente fáciles de medir y de interpretar. Por ejemplo, el debate sobre la calidad del empleo en los Estados Unidos durante la década de los ochenta se concentró enteramente en el crecimiento relativo de empleos de altos y bajos salarios en la economía (Champlin, 1995; Costrell, 1990). En su análisis del caso brasileño, Barros y Mendonça (1995; 1997) usan los conceptos de calidad del empleo y calidad del puesto de trabajo para analizar diferencias de ingresos por sectores económicos para trabajadores hombres con niveles de educación formal y edad similares.

Pero es obvio que hay muchas otras dimensiones relevantes, como por ejemplo la seguridad del empleo, la protección social, indicadores de salud ocupacional, el acceso a la capacitación y dimensiones más subjetivas como el contenido

y el interés del trabajo. Estas dimensiones tienen que ser analizadas para evaluar si un empleo puede ser considerado “bueno” o “malo” o si su característica es precisamente la combinación de indicadores positivos en algunas dimensiones, y negativos en otras. Más fundamentalmente, los individuos ciertamente efectúan algún tipo de evaluación –aunque a menudo en forma intuitiva– cuando toman decisiones sobre aceptar, rechazar o cambiar un empleo.

El siguiente listado puede ser una herramienta heurística útil para sistematizar el análisis de la calidad del empleo, aunque seguramente no es exhaustivo y a pesar de que los cortes conceptuales entre algunas dimensiones son algo arbitrarios, dado que éstas están fuertemente vinculadas entre sí. Se ha puesto especial atención en incorporar los elementos que contribuyan a identificar la calidad de los empleos de las mujeres desde una perspectiva de género, dada su particular forma de inserción en el mercado de trabajo:

- Ingresos de trabajo. En este se consideran tanto los ingresos mensuales como los ingresos por hora. Esto permite recoger tanto el nivel de remuneración (ingreso por hora) como el monto mensual. Los ingresos están determinados por factores productivos y no productivos, y en el caso de las mujeres, fuertemente afectados por la segmentación ocupacional por sexo del mercado de trabajo. A fin de comparar la situación entre hombres y mujeres, es necesario, además, controlar según el nivel educativo, edad, ocupación y experiencia laboral.
- Beneficios no salariales. Constituyen ingresos no monetarios que pueden ser otorgados voluntariamente por el empleador, ser parte de un convenio colectivo u obligatorio por ley. En este último caso es importante considerar el grado de cumplimiento de la ley, ya que no todos los trabajadores que legalmente debieran obtener determinados beneficios lo hacen efectivamente en la práctica. Estos beneficios deben ser analizados de acuerdo a una clasificación previa, que permita identificar si son utilizados y benefician por igual a hombres y mujeres y si incorporan medidas para facilitar la compatibilización de responsabilidades familiares.
- Regularidad y confiabilidad del trabajo y de los ingresos. Cada vez son más frecuentes las situaciones de trabajo inestable, ocasional, temporal y de plazo fijo que no son opciones libremente escogidas por los/las trabajadores/as. En estos casos, el riesgo y los costos de fluctuaciones de la demanda caen en gran parte sobre el propio trabajador/a y no sobre el empleador/a. Además, en algunas actividades, varias de ellas mayoritariamente femeninas, se trabaja con sistemas de pago por rendimiento (industria del vestuario, comercio) donde el salario base garantizado es sólo un pequeño porcentaje del salario promedio, lo que aumenta el nivel de incertidumbre.
- Status contractual. Las diferencias de *status* contractual (a plazo fijo, por faena, escrito o registrado o sólo verbal) conllevan diferencias en

los derechos del trabajador frente a su empleo y su empleador. Además, las estrategias de externalización y subcontratación han causado variados grados de incertidumbre respecto del *status* de muchos trabajadores que formalmente son independientes, pero que en la práctica tienen un alto grado de dependencia de su “empleador”.

- **Protección social.** Son derechos de los trabajadores la protección contra despido arbitrario (aunque el número de las causales de despido varía de un país a otro), sueldo mínimo, descanso semanal, licencia por enfermedad y por maternidad, licencia de paternidad, jornada diaria, vacaciones, seguro contra accidentes, seguro de desempleo. Se requiere no sólo verificar el tamaño del mercado laboral protegido por las leyes del trabajo, sino el grado efectivo de aplicación y observancia de éstas en diferentes ramas productivas, regiones y países.
- **Representación de intereses y organización.** Los derechos sindicales y la capacidad de organización y negociación colectiva (incluyendo a los crecientes sectores de trabajadores no asalariados) tienen un importante rol en el fortalecimiento del sujeto más débil de la relación laboral y en la protección más efectiva de la calidad de sus empleos. Se requiere por lo tanto verificar la amplitud de la cobertura de trabajadores/as sindicalizados/as, de aquellos/as que negocian colectivamente, la existencia de organización entre trabajadores independientes y la presencia de mujeres en las directivas sindicales. Además, es necesario analizar el contenido de las demandas sindicales, identificando si se han incorporado algunas con contenido de género.
- **Jornada de trabajo.** Los cambios en la organización del trabajo han provocado una flexibilización de la jornada de trabajo. Se han hecho más comunes las excepciones a la jornada ordinaria y han aumentado las especiales. Las empresas buscan la mayor libertad posible para disponer de la fuerza de trabajo y esto incluye la duración y distribución de la jornada semanal de trabajo. El número de horas trabajadas (y la consiguiente proporción del tiempo dedicado a otros aspectos de la vida personal) afecta la salud física y mental de los trabajadores y la calidad de vida personal y de sus familias. Considerando que las mujeres desempeñan tareas domésticas en un trabajo extralaboral, se debería en lo posible intentar medir también su dedicación horaria a esas tareas.
- **Intensidad del trabajo.** Esta es una dimensión importante, pero poco considerada en los estudios de calidad de empleo, que se refiere al bienestar físico y al requerimiento de energía que llevan a estados de salud, morbilidad o vulnerabilidad de los trabajadores. La intensidad depende de la organización del trabajo. Las exigencias pueden ser dadas por la empresa, pero en muchos casos los sistemas de pago por rendimiento o tipos de contrato inestables contribuyen a aumentos en la intensidad del trabajo. Aun cuando es difícil establecer comparaciones entre hombres y mujeres por sus diferencias fisiológicas y sus percepciones de

bienestar, la literatura recoge tres modelos que ayudan a medir los efectos de la intensidad del trabajo en el bienestar de los trabajadores. El modelo nutricional se calcula a través del Índice de Masa Corporal, la Tasa de Actividad Física y el Nivel de Actividad Física y estipula los requerimientos nutricionales de la población para ejecutar su trabajo. El modelo fisiológico mide la capacidad física de los individuos a través del consumo máximo de oxígeno en la ejecución de sus tareas. El modelo ergonómico se centra en las características de las tareas, su ritmo, combinación con pausas, y los efectos en el sistema oseomuscular, de ritmos intensos de trabajo y fatiga.

- Riesgos de accidentes o enfermedades ocupacionales. Aunque en muchos países los riesgos “tradicionales” debidos al trabajo físico o el contacto directo con materias peligrosas tienden a disminuir, hay otros riesgos “nuevos” de salud en el empleo, vinculados por ejemplo a los movimientos repetitivos en los trabajos con computadores o al estrés. Muchas enfermedades ocupacionales “nuevas” no son reconocidas como tales, por lo que la protección social no funciona plenamente. Además, predomina un enfoque en la medicina del trabajo que limita las enfermedades del trabajo a las consecuencias específicas derivadas del proceso de trabajo técnico, desechando los aspectos sociales del trabajo como factores de riesgo. El resultado de este tipo de enfoque es que la salud ocupacional ha puesto énfasis en los accidentes del trabajo más que en las enfermedades, afectando de manera negativa a las mujeres trabajadoras. Ellas tienden a concentrarse en actividades como servicios y comercio y están más bien expuestas a riesgos que se expresan en malestares y enfermedades síquicas y físicas de lenta y prolongada evolución, más que a riesgo de accidentes. Las condiciones que rodean su quehacer laboral, entendido como unidad que involucra tanto trabajo remunerado como doméstico, se expresan en una sintomatología inespecífica en la que predominan las lumbalgias, malestares y enfermedades circulatorias, lesiones por esfuerzo repetitivo (LER), fatiga, que afecta su calidad de vida pero no son reconocidas como enfermedades asociadas al trabajo.
- Ambiente físico de trabajo. Se refiere al lugar de trabajo y a la presencia de requisitos mínimos para que éste se realice de manera segura y digna. Habitualmente se consideran las condiciones de temperatura, humedad, ruido, polvo, etc., que pueden afectar la salud física y mental del trabajador, así como la existencia de infraestructura básica como baños adecuados y un lugar para las comidas. Pero el espacio de trabajo no se limita a la fábrica. La vivienda propia o ajena y la calle son, con cada vez mayor frecuencia, lugares de trabajo que no presentan las condiciones mínimas de comodidad y seguridad, poniendo en ocasiones en riesgo la salud del trabajador y su familia.

- Ambiente social de trabajo. Se refiere a las posibilidades del trabajador de desarrollar sus habilidades y necesidades sociales, en un ambiente de respeto a su dignidad y libre de violencia y de malos tratos de cualquier tipo, incluido el acoso sexual. Este último fenómeno, que afecta en su gran mayoría a mujeres, constituye un riesgo a la salud y seguridad en el trabajo y tiene un impacto laboral negativo. Otro aspecto de esta dimensión es el grado de aislamiento del trabajador, que afecta proporcionalmente en mayor medida a las mujeres, debido a su mayor presencia en áreas como el servicio doméstico y el trabajo a domicilio.
- Papel en las decisiones respecto del trabajo (autonomía, participación). Se refiere a la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones sobre su propio proceso de trabajo, participar en las decisiones de la empresa y, en general, contar con mecanismos para contribuir con sus opiniones al proceso de trabajo. Se requiere verificar si la sobrerrepresentación de las mujeres en las ocupaciones más desvalorizadas y de menor status en el mercado laboral incide negativamente sobre esta dimensión.
- Posibilidades para el desarrollo de capacidades profesionales y personales así como la creatividad. En una sociedad basada cada vez más en el conocimiento y la tecnología, la formación profesional es uno de los pilares para el aumento de la productividad y competitividad de las empresas, así como para la promoción de la equidad social, a través del mejoramiento del nivel de calificación de la fuerza de trabajo. El acceso a la capacitación profesional y al perfeccionamiento laboral es un requisito para que el/la trabajador/a se mantenga vigente frente al cambio tecnológico y los nuevos desafíos productivos. Dado que, por efecto de la segmentación ocupacional, las mujeres se concentran en algunas áreas, se requiere identificar no sólo la cobertura del sistema de capacitación, sino el tipo de oficios en que se capacitan hombres y mujeres.
- Perspectivas de carrera profesional. Este punto se refiere, primero, a las trayectorias posibles dentro de la profesión de un trabajador. Existe evidencia sobre la segmentación de los mercados de trabajo que conlleva un muy bajo grado de representación de mujeres en profesiones que tienen buenas perspectivas de carrera. Pero incluso dentro de una misma profesión, las perspectivas dependen del tipo de empresa, de las posibilidades de capacitación (ver punto anterior) y de la estructura social dentro de la empresa, donde otra vez está presente el fenómeno de la segmentación por sexo, esta vez de tipo vertical. La movilidad ocupacional ascendente, es decir la posibilidad de hacer carrera dentro de una empresa o de un rubro, tiene un patrón de género y las mujeres tienden a permanecer en el mismo puesto por períodos más prolongados. En el caso de los trabajadores por cuenta propia y los empleadores,

otros temas como el acceso al crédito tienen una importancia determinante.

- Interés del trabajo. Esta dimensión se refiere a la apreciación por parte del trabajador respecto de si el trabajo es monótono o interesante.

Algunas de estas dimensiones pueden difícilmente ser medidas sin tener en cuenta dimensiones subjetivas. Si bien basadas en diferencias objetivas entre puestos de trabajo, su medición involucra percepciones subjetivas. Muchas veces las mediciones de las características de los puestos de trabajo son evaluaciones de los propios trabajadores y se asemejan así a otra medición de la satisfacción en el empleo (Argyle, 1989).

Además, no todas estas dimensiones pueden ser captadas fácilmente en términos estadísticos. Algunas más bien necesitarían estudios cualitativos especializados. Las encuestas de hogares latinoamericanas contienen datos sobre algunas dimensiones de la calidad del empleo, pero en muchos casos empezaron sólo recientemente. Es entonces muy difícil obtener una imagen confiable sobre los cambios en la calidad del empleo. La falta de series estadísticas consolidadas y la diversidad en los universos cubiertos y los conceptos en las mediciones son serios obstáculos para evaluaciones comparativas entre países. Otra dificultad está dada por la falta de medición de algunas dimensiones. Las encuestas de hogares en general no incorporan en sus mediciones beneficios no salariales o tipo de pago (mensual o a destajo, lo que condiciona la intensidad) o aunque cuantifiquen las horas de trabajo no se puede determinar si éstas incluyen días u horas del día inconvenientes (como trabajo nocturno o de fin de semana). Del mismo modo, las encuestas de hogares usualmente no recogen información sobre temas de seguridad o higiene en el trabajo, la intensidad del trabajo, la participación o el contenido del trabajo.

El tipo de fuentes que puede ayudar a caracterizar la calidad del empleo va desde registros oficiales y encuestas de hogares hasta fuentes más específicas, tales como encuestas especializadas representativas o estudios más cualitativos al nivel de empresas (Reinecke, 1997). Es importante enfatizar que muchos datos tienen que interpretarse con gran cautela en el contexto de la situación económica, social y estadística de cada país. La cobertura de distintas fuentes de información tiene que tomarse en cuenta, especialmente en el caso de los registros oficiales, y los conceptos tienen que ser adaptados a la realidad nacional. Por ejemplo, la existencia o ausencia de un contrato de trabajo escrito tiene implicaciones muy diferentes según el país. En algunos países, incluso las grandes empresas formales raras veces tienen contratos escritos, mientras que en otros países están difundidos incluso en empresas pequeñas y relativamente "informales". Y mientras que la legislación de la mayoría de los países reconoce la existencia de una relación de empleo incluso en ausencia de un contrato de trabajo escrito, el grado en el cual los trabajadores logran efectivamente obtener los mismos derechos depende mucho del sistema jurídico y su implementación. La cobertura de los sistemas de seguridad social puede ser

medida de manera similar en distintos países, pero los sistemas específicos tienen diferentes nombres, diferentes beneficios e implican diferentes grados de protección social real según el país.

En la mayoría de los casos, el dato más interesante no es una cifra agregada nacional o promedio. Es más relevante obtener datos para grupos específicos de trabajadores. Por ejemplo, trabajadores jóvenes o mujeres pueden ser particularmente afectados por deficiencias específicas en la calidad del empleo. Mejorar una dimensión de la calidad del empleo puede requerir herramientas de política completamente distintas según se trata de trabajadores en el sector “formal” con plena cobertura de la fiscalización laboral y de los registros oficiales o trabajadores en el llamado sector “informal”. Un enfoque prometedor parece ser la caracterización de la calidad del empleo de distintos grupos de trabajadores definidos por su status en el empleo (por ejemplo, asalariados permanentes, asalariados temporales con contrato escrito de trabajo, asalariados sin contrato escrito de trabajo, trabajadores por cuenta propia, empleadores) (Harriss; Kannan y Rodgers, 1990).⁶

B. LA CALIDAD DE LOS EMPLEOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GENERO

1. El sello de las relaciones de género en la calidad de los empleos

La masiva incorporación de mujeres a la fuerza laboral ha traído nuevas preocupaciones y relevado nuevos temas, ampliando los límites de los enfoques económicos tradicionales, para incorporar una dimensión de género. “El sistema sexo-género es como un modo de producción social, un determinante fundamental y elemento constitutivo de la sociedad, socialmente construido y sujeto a cambios históricos y a evolucionar” (Chodorow, 1979). La división sexual del trabajo, a la base de este sistema, se expresa tanto en la división del trabajo concreto entre hombres y mujeres –productivo y reproductivo– como en las normas que regulan sus trabajos, las representaciones de lo femenino y lo masculino y el reconocimiento social y el poder.

a) Las responsabilidades familiares y laborales

La división tajante entre la esfera productiva y reproductiva, basada en el ideal del salario familiar⁷ y la noción del hombre proveedor con una familia

6. Incentivamos a las autoras del presente libro a efectuar o encargar tabulaciones especiales en estas líneas basadas en encuestas de hogares o encuestas laborales, pero la disponibilidad de datos y las facilidades para tales tabulaciones no lo permitieron en todos los casos.

7. El concepto de salario familiar, producto de una etapa precisa del desarrollo industrial, se refiere a la remuneración que se otorgaba al hombre por su trabajo y que debía alcanzar para cubrir las necesidades de toda la familia.

que mantener, ha sido cuestionada a partir de la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo. Desde la revolución industrial la vida del trabajo y la vida de la familia se han estructurado separadamente, con el trabajo en el ámbito de los hombres y la familia en el de las mujeres y un modelo de trabajador con una total disponibilidad para el trabajo y la responsabilidad del resto de las dimensiones de la vida a cargo de las mujeres. Aunque esta concepción nunca ha coincidido plenamente con la vida real de las personas, los puestos de trabajo y la vida familiar se han organizado como si sólo los hombres fueran al trabajo y todas las mujeres se quedaran en la casa (Bailyn *et al.*, 1996). Los hombres también se ven afectados por el orden de género, al no poder cumplir con el rol de proveedor producto del desaparecimiento paulatino del salario familiar, ni participar en la redistribución de las responsabilidades domésticas, tanto por las condiciones de trabajo que les exige gran dedicación como por la rigidez de los estereotipos sexuales, que define estas tareas como no masculinas.

Aunque se ha debilitado, todavía opera el prejuicio a partir del cual se espera que las mujeres dediquen la mayor parte de sus energías en el largo plazo a los niños y la familia, en tanto el compromiso de los hombres con el trabajo justamente es reforzado con las responsabilidades que asumen con el matrimonio y la paternidad. De ahí también la imagen de las mujeres como trabajadoras inestables⁸, cuyo período laboral se concentra en el período previo al matrimonio y posterior a la crianza de los niños, con lo que se quita legitimidad a la autonomía económica de la mujer. Los hombres, en cambio, son percibidos como trabajadores de toda la vida, buscando hacer carrera que les permita mantener a sus familias. Aun cuando el comportamiento laboral de las mujeres refuta este prejuicio, en la práctica opera como si constituyera una realidad, incidiendo negativamente en la calidad de sus empleos. Restringe también las posibilidades de los hombres de asumir responsabilidades familiares e incluso de acceder a beneficios como permisos parentales para el cuidado de hijos, aunque estén formalmente a su disposición.

La función biológica de la procreación se proyecta en una función social del cuidado de los miembros de la familia, por lo que se tiende a considerar a las mujeres como responsables únicas de la crianza de los hijos, el cuidado de los enfermos y los ancianos. Esto limita la capacidad de la mujer de decidir sobre el uso de su tiempo y su fuerza de trabajo. La doble responsabilidad laboral y familiar restringe las oportunidades laborales de las mujeres, por cuanto están presionadas por desarrollar trabajos que les permitan compatibilizar el trabajo doméstico y el remunerado. Las pone además en tensión, frente a la dificultad de cumplir con esta doble exigencia y limita el tiempo que pueden dedicar a sí mismas.

8. Según Arriagada (1997) las trayectorias laborales de las mujeres han experimentado importantes cambios, acercándose cada vez más a las de los hombres. Se han alargado sus años de permanencia en la fuerza de trabajo, aumentado su continuidad de sus trayectorias y disminuido sus retiros del mercado de trabajo en la fase reproductiva.

Las sociedades enfrentan en la actualidad un dilema no resuelto. Por una parte, la exigencia de una alta disponibilidad para el trabajo presiona a hombres y mujeres para dedicarse a éste sin interferencias de ningún tipo. Por la otra, las demandas y expectativas de la familia hacia la mujer –muchas de las cuales están introyectadas– no se limitan al desempeño de tareas domésticas, sino que se desarrollan también en el espacio afectivo, mucho más difíciles de manejar.⁹

b) *La devaluación del trabajo femenino*

El trabajo reproductivo de la mujer –las tareas domésticas y de cuidado de niños y ancianos– no tiene valor económico en nuestra sociedad –no se transa en el mercado–, por lo que es menos apreciado que el papel económico del hombre, que es medible y visible. Como una prolongación de esta menor valoración de “lo femenino”, las tareas que ellas desempeñan en el mercado son menos apreciadas.

La generación de estereotipos, el énfasis en la oposición entre los géneros y el establecimiento de jerarquías entre ellos caracterizan la actual construcción de la identidad económica de los géneros. Este fenómeno va acompañado de una devaluación de la mujer en relación a los hombres en términos de sus capacidades como trabajadoras, a través de un doble proceso de marginalización de las mujeres de los trabajos prestigiosos y de devaluación del tipo de trabajo que ellas realizan. Esto tiene diversas consecuencias en el funcionamiento del mercado de trabajo –rigidizándolo– y en la calidad de los empleos de las mujeres, ya que las segrega a un número limitado de ocupaciones “femeninas”, con menores ingresos y posibilidades de desarrollo laboral. En su tipología de estereotipos sexuales, y su correspondiente expresión ocupacional, Anker (1998) mostró la estrecha ligazón entre las características de ocupaciones “femeninas” y los estereotipos de las mujeres y sus supuestas habilidades¹⁰. Este autor

9. En un estudio sobre trayectorias laborales de mujeres, Guzmán, Mauro y Araujo (1999) constataron que las trabajadoras enfrentan al interior de su familia una serie de demandas que las llevan a confrontar los proyectos propios con los del resto de los miembros de su familia, que en algunos aspectos pueden no coincidir, generándoles conflictos internos y sentimientos de culpa. Observaron que las mujeres con trayectorias laborales exitosas eran las que habían podido superar estas contradicciones, a través de un proceso de valoración personal a partir de su trabajo, lo que les permitió establecer una base de negociaciones permanente con el resto de los miembros de la familia y redefinir la distribución de oportunidades y tareas al interior de la familia.

10. Características supuestamente femeninas como su dedicación a otros, sus habilidades y experiencia en tareas domésticas, su mayor habilidad manual, su mayor honestidad y su apariencia física, “calificarían” a las mujeres para ocupaciones como enfermeras, doctoras, trabajadoras sociales, profesoras, empleadas domésticas, cocineras, meseras, lavanderas, peluqueras, tejedoras, costureras, matronas, secretarías, cajeras, vendedoras, recepcionistas. Por su parte, estereotipos negativos de las mujeres, tales como falta de inclinación para dirigir a otros, falta de fuerza física, falta de habilidad para la matemática y las ciencias, falta de disposición para viajar, para enfrentar peligro físico y usar la fuerza, afectarían a las

también destaca que otros estereotipos de las mujeres como una supuesta mayor disposición para recibir órdenes, mayor docilidad y menor probabilidad de reclamar por las condiciones de trabajo, mayor disposición para aceptar menores salarios y menor necesidad de ingreso, y mayor interés por trabajar en la casa, tienen una fuerte influencia en las características de las ocupaciones femeninas, que redundan en la calidad de sus empleos, tales como bajos ingresos, alta flexibilidad, bajo estatus y baja autoridad para tomar decisiones.

La ciencia económica habitualmente ha asumido que la actividad económica consiste en el libre intercambio entre seres racionales cuya única preocupación es la compra y venta de bienes, servicios y trabajo, en función de la maximización de su propio interés. En la práctica, sin embargo, los individuos operan con una serie de percepciones, estereotipos y mitos, así como bajo la influencia de tradiciones que inciden en sus acciones y de las cuales no son necesariamente conscientes. Desde un punto de vista de género, los individuos asumen posiciones según si su género perteneciera a la categoría de mayor o menor estatus en la sociedad, poniendo en jaque el supuesto de la total racionalidad de las decisiones (Bergmann, 1987).

2. Segregación de género en la fuerza de trabajo

La calidad de los empleos de las mujeres está marcada por la segregación ocupacional por sexo y la subvaloración del trabajo femenino. Ambos fenómenos contribuyen a explicar la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres, la menor gama de ocupaciones disponibles para las mujeres y las dificultades que éstas enfrentan para acceder a puestos de dirección.

La segregación de género en la fuerza de trabajo es un fenómeno muy extendido, con profundas raíces históricas en la división sexual del trabajo. La segregación ocurre al interior de y entre empresas, ocupaciones y ramas de actividad. Esta se manifiesta a través de la división del mercado laboral en partes separadas, en las que las recompensas y las condiciones de trabajo son diferentes y entre las cuales la movilidad es limitada. Las mujeres se concentran en un conjunto reducido de ocupaciones, definidas como tradicionalmente femeninas (segmentación horizontal) y en puestos de menor jerarquía al interior de cada ocupación –menor salario, prestigio y poder de decisión– (segmentación vertical). La segregación de género afecta, además, negativamente a las futuras generaciones, por cuanto la orientación vocacional –las decisiones de educación y capacitación de los niños y niñas– está influida en gran medida por las oportunidades de ejercer tales especializaciones en el mercado de trabajo, actuando como un factor de transmisión intergeneracional de la desigualdad (Anker, 1998).

mujeres en sus posibilidades para desarrollar ocupaciones como gerente, supervisor, perforador de pozos, científico, arquitecto, ingeniero, matemático, estadístico, oficial y trabajador aéreo o marítimo, operador y chofer de equipos de transporte, bombero, policía, guardia de seguridad.

El nivel de segregación se mide a través de índices que captan la evolución del grado de segregación a lo largo del tiempo, comparar países y grupos sociales al interior de cada país. El que se usa más corrientemente es el Índice de Disimilitud de Duncan (Duncan y Duncan, 1955) que permite medir la segregación de dos tipos de personas (por ejemplo hombres y mujeres, blancos y negros)¹¹. El Índice usa una definición implícita de integración como una situación en que cada grupo tiene una representación en cada ocupación, la que es proporcional a su peso en la fuerza de trabajo. Diversos estudios muestran que la segregación intraocupacional por género es fuerte, por lo que, a fin de captar los niveles reales de integración/segregación, es necesario contar con una clasificación lo más desagregada posible de las ocupaciones (Jacobsen, 1998).

Con el aumento de la tasa de participación femenina las mujeres se han incorporado tanto en ocupaciones tradicionalmente femeninas, como en ocupaciones masculinas, que se han feminizado —es decir, han pasado de dominio masculino a dominio femenino—. Este último fenómeno ha ido habitualmente acompañado de una segregación intraocupacional —los hombres se concentran en los trabajos o empresas con mejor salario al interior de la ocupación— y una pérdida de la calificación de la ocupación —la ocupación se vuelve más rutinaria y con menos responsabilidades—. El proceso de feminización de una ocupación conduce además habitualmente a una “ghettoización” de las mujeres, en los trabajos con menor prestigio y nivel de remuneración.¹²

El aumento de la proporción de mujeres rara vez conduce a una integración con los hombres al interior de tal ocupación, así como tampoco es frecuente encontrar ocupaciones que eran dominadas por mujeres y que en la actualidad se han masculinizado.

Una gran proporción de la fuerza de trabajo se desempeña en ocupaciones que son dominadas por un sexo. Además, las ocupaciones masculinas son mucho más comunes que las femeninas. De un total de 7.300 ocupaciones consideradas, hay aproximadamente siete veces más ocupaciones dominadas por hombres (3.800) que ocupaciones dominadas por mujeres (700) (Anker, 1998).

11. El índice se calcula de la siguiente manera: $100 \times \sum_{i=1}^N \frac{|X_i - Y_i|}{2}$ donde N es el número de ocupaciones, X_i es el grupo de personas en una ocupación i , X es el número total de personas en el grupo, Y_i es el número de personas en el grupo con que se compara en la ocupación i ; Y es el número total de personas en el grupo con el que se compara.

12. Esto fue lo que observó Posthuma (1996) en su estudio de empresas del rubro automotriz en Brasil. Las mujeres trabajaban en áreas separadas y ejecutaban tareas definidas explícitamente por sexo. Se las colocaba en posiciones que requerían poca capacitación, poca responsabilidad y tenían menores salarios. Además de las situaciones tradicionales de segmentación del trabajo femenino, observó actitudes y comportamientos que tendían a reproducir la inserción subordinada de la mujer en el trabajo. El nivel de escolaridad de las trabajadoras era superior al exigido para el cargo; sin embargo, sus oportunidades para acceder a capacitación y mayores calificaciones eran más restrictivas que para los hombres, lo cual dificultaba las posibilidades de carrera laboral.

En todo el mundo se observa la presencia de segregación ocupacional por sexo, y aunque hay diferencias por regiones y países, no hay una correlación clara con el nivel de desarrollo del país ni con la tasa de participación femenina. Anker (1998) observó en su estudio sobre 41 países que la segregación ocupacional ha caído de manera importante en algunos casos, pero en promedio en el mundo el número de ocupaciones con dominio masculino disminuyó sólo muy levemente y esta tendencia debería mantenerse en el futuro de no mediar algún cambio social drástico. Los factores que deberían contribuir a mantener la alta segregación por sexo incluyen el crecimiento de empleos en ocupaciones que son en la actualidad bastante segregadas –como trabajos de oficina– y la posible disminución en el crecimiento de la participación femenina en ocupaciones que antes recibieron grandes contingentes de mujeres (Jacobsen, 1998). Al parecer coexisten dos tendencias contradictorias que contribuyen a mantener la segregación. El proceso de terciarización de las economías (aumento del sector servicios) ha llevado a la pérdida de importancia de algunos oficios masculinos. Pero al mismo tiempo se ha acentuado la segregación interna de los oficios, generándose nuevas ocupaciones que son asumidas por cada sexo. Así, lo que se avanza en la integración de las ocupaciones, como consecuencia de la modernización del sistema de empleo, se pierde por la mayor especialización de los oficios, que se ha vuelto más rígida por sexo (Willms-Herget, 1991).

3. La relación entre segregación e ingresos

Uno de los indicadores más evidentes de la calidad de un empleo es la retribución monetaria que obtiene. En todo el mundo las mujeres perciben ingresos inferiores a los hombres. Sobre una base diaria, semanal o mensual, o incluso por hora, las mujeres ganan menos. De acuerdo a la OIT, las mujeres reciben en el mundo en promedio un 71.6% del ingreso mensual de los hombres (OIT, 1998).

Diversas investigaciones muestran que los empleos con una alta proporción de mujeres tienen salarios inferiores a aquellos con una baja proporción de mujeres. Petersen y Morgan (1995) mostraron en su estudio para Estados Unidos que la segregación ocupacional explica la mayor parte de la brecha salarial, e incluyendo la segregación en establecimientos, la casi totalidad de ella. Observaron además que la brecha entre hombres y mujeres se incrementaba significativamente en las categorías profesionales y de empleados administrativos a medida que aumentaba el estatus al interior de la ocupación.

Hay dos ámbitos en que opera la segregación, reforzando conductas discriminatorias y con impacto en las brechas salariales:

- a) El proceso de contratación de mano de obra. En este caso se produce un proceso de acceso diferenciado de hombres y mujeres a las ocupaciones y a las empresas, tanto en el momento del reclutamiento como de las promociones. Esto conduce a una concentración de mujeres en

determinadas ocupaciones y establecimientos, en puestos de trabajo que habitualmente no son intercambiables con los que desempeñan los hombres. La clara distinción entre trabajo de hombres y trabajo de mujeres está a la base en las descripciones de cargos y se usa en los procesos de selección de personal. En su estudio de la industria textil en Argentina y Brasil, Acero (1997) observó los criterios de los empleadores para definir los puestos de mujeres: trabajos más seguros o para los que requieren menos fuerza, más dedicación y aceptación de rutinización. Otros elementos a considerar son las barreras de entrada por falta de calificaciones adecuadas, escasa información sobre el mercado laboral y las habilidades requeridas para las distintas ocupaciones, pobreza de redes y contactos personales.

- b) La valoración de las ocupaciones. Si las ocupaciones de las mujeres tienen menores salarios que las de los hombres aunque ellas tengan niveles educativos, habilidades u otros factores relevantes similares, esto es producto de una discriminación valorativa. Es necesario por lo tanto identificar los factores que llevan a valorar los distintos tipos de ocupaciones y desarrollar métodos de comparabilidad del valor del trabajo de hombres y mujeres.

La segregación contribuye a ocultar la discriminación del mercado de trabajo ya que ésta no se expresa de manera abierta y evidente, sino oculta bajo la forma de especializaciones que supuestamente eligen hombres y mujeres. Evidentemente, hay también factores personales, como preferencias y actitudes frente al trabajo, pero éstas no serían suficientes para explicar este fenómeno. En un estudio destinado a analizar las valoraciones de hombres y mujeres a cinco atributos del trabajo (alto ingreso, seguridad en el trabajo, trabajo con sentido, oportunidad para avanzar y trabajar menos horas), se observaron mínimas diferencias en las preferencias por sexo que no explican la enorme segmentación ocupacional. Aun cuando las mujeres tenderían a estar más orientadas hacia valores y recompensas intrínsecas (trabajo con sentido) y los hombres hacia recompensas extrínsecas (oportunidades de promoción y seguridad), otros factores como la edad y las condiciones de trabajo (tales como tipo de jornadas, contratos, etc.) serían determinantes (Tolbert y Moen, 1998).

Los ejercicios para comparar el valor de las ocupaciones, asignándoles puntaje en función de factores tales como la responsabilidad, habilidad, educación, esfuerzo físico y condiciones de trabajo, muestran que en las ocupaciones con puntaje similar –de valor parecido–, aquellas desempeñadas mayoritariamente por hombres tienen mayores ingresos que las que son desempeñadas mayoritariamente por mujeres (Anker, 1998).

La brecha salarial por sexo tiende a ser justificada por el aparente mayor costo de la mano de obra femenina. En éste se incluyen los costos salariales, en los que las mujeres tienen costos menores puesto que sus remuneraciones son más bajas, y los costos no salariales, que serían más altos por las interrupciones

en el trabajo derivadas de sus deberes asociados a la maternidad (permisos pre y postnatal, entre otros) y a las responsabilidades familiares (cuidado de hijos, ancianos y otros familiares y tareas domésticas). En un estudio realizado en Chile (Lerda y Todaro, 1996) se observó, sin embargo, que la información empírica no apoyaba esta percepción común de los empresarios. Los costos salariales fueron consistentemente menores para las mujeres en todas las empresas estudiadas. Las autoras encontraron que la diferencia de costos salariales entre hombres y mujeres era mucho mayor que cualquier diferencia de costos no salariales, concluyendo que los costos laborales de las mujeres eran inferiores a los de los hombres.

En su estudio de 41 países, Anker (1998) identificó algunos factores que inciden en mayor medida en las brechas salariales:

- En primer lugar, un factor que influye en las brechas entre hombres y mujeres es el nivel general de desigualdad salarial en el país, y habría una correlación positiva entre ambos fenómenos.
- Por otra parte, las brechas tienden a ser menores en los países con negociación centralizada de salarios.
- El tamaño de las empresas también influye, ya que las empresas grandes tienden a pagar mejores salarios por ocupaciones similares. Esto tiene efectos importantes en la brecha por sexo, ya que los hombres tienen más posibilidades de emplearse en empresas grandes que las mujeres.

4. Por qué ocurre y persiste la segregación

Hay diversas teorías que explican la segregación ocupacional. La teoría neoclásica señala que ésta se produce debido a los menores niveles de capital humano con que las mujeres se insertan en el mercado de trabajo –por su menor educación o especialización en sectores relevantes– o que adquieren en el transcurso de su vida laboral, por interrupciones u otras limitaciones vinculadas a las responsabilidades reproductivas. Desde este punto de vista, mujeres y hombres tendrían preferencias que los llevarían a optar por un tipo diferente de ocupaciones, con distintos niveles de productividad, y la correspondiente diferencia salarial. Esta teoría no explica, sin embargo, por qué se mantienen la segregación y menores salarios si ha aumentado el nivel de escolaridad de las mujeres, sus trayectorias son más largas y continuas, y con la caída en la tasa de fertilidad y los apoyos domésticos han disminuido las demandas por las tareas reproductivas (Sinclair, 1991). Por otra parte, Psacharopoulos y Tzannatos (1992) concluyen en su estudio de 14 países de América Latina que si las mujeres tuvieran las mismas características en términos de capital humano que los hombres, sus ingresos serían apenas más altos que en la actualidad.

Las teorías de la segmentación institucional y del mercado de trabajo se basan en que las instituciones laborales (tales como grandes empresas y

sindicatos) juegan un importante rol al fijar los criterios y determinar las contrataciones, promociones y despidos y los niveles salariales. Reconocen que el mercado opera en torno a segmentos sectoriales u ocupacionales, y que los trabajadores tienen dificultades para moverse de un segmento a otro. En el marco de estas teorías se ha desarrollado la de los mercados duales –formal e informal, por ejemplo–, de los cuales algunos autores se han inspirado para adaptarlas a la segmentación del mercado en ocupaciones masculinas y femeninas. Esta segmentación implica niveles salariales menores en las ocupaciones femeninas, porque habría una sobreabundancia de mujeres en un número reducido de ocupaciones femeninas (Bergman, 1987). Estas teorías ayudan a entender la segregación ocupacional por sexo, al develar la existencia de mercados de trabajo y ocupaciones segregados.

Las teorías feministas y de género reconocen que la posición desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo es producto y un reflejo de la posición subordinada de la mujer en la sociedad. Estas teorías contribuyen a explicar la segregación ocupacional por sexo al identificar la similitud entre las características de las ocupaciones femeninas y los estereotipos sobre las supuestas habilidades de las mujeres, destacando además las limitaciones que imponen las responsabilidades domésticas en su desempeño laboral. Las teorías de género también destacan las restricciones culturales que definen los criterios sobre los trabajos socialmente aceptables para hombres y mujeres. Frente a la mayor presencia de las mujeres en ocupaciones de mala calidad, postulan que sería el resultado no sólo de la necesidad de compatibilizar el trabajo con sus responsabilidades familiares, sino también del peso de los estereotipos sexuales, que devalúan los trabajos femeninos. Así, la mala calidad y bajos ingresos asociados a muchas de las ocupaciones típicamente femeninas se deberían en una alta proporción a que éstas son ocupaciones femeninas.

5. La educación, la capacitación y la innovación tecnológica refuerzan y reproducen la segregación

Aun cuando las brechas en la escolaridad entre hombres y mujeres han disminuido significativamente y en algunos países han desaparecido, las especializaciones y valoración de las ocupaciones por género se han mantenido. El mayor nivel educacional de las mujeres no ha conducido a un mejoramiento equivalente de la calidad de sus empleos.

Existen prejuicios sobre una supuesta incompetencia de las mujeres en materias técnicas, lo que tiene un impacto fuertemente negativo en sus opciones de carrera y oportunidades laborales, especialmente de aquéllas con un contenido tecnológico más avanzado. Producto del peso de estas imágenes tradicionales, muchas mujeres tienden a limitar sus proyectos laborales en elecciones de carrera generalmente asociadas a definiciones tradicionales de lo femenino. Entre las razones asociadas a este fenómeno están la internalización de normas culturales vigentes que definen lo femenino en

oposición a lo masculino, la falta de modelos, estímulos y las experiencias de discriminación¹³.

El impacto del desarrollo tecnológico en las mujeres ha sido heterogéneo, identificándose dos tendencias generales: la pérdida de fuentes de empleo y la “degradación del trabajo”¹⁴ en el sector manufacturero y por otro lado la apertura de nuevas oportunidades por el aumento del trabajo de procesamiento de información, en la banca, las finanzas y las telecomunicaciones (Mitter, 1997). Pero la incorporación de la tecnología no ha afectado significativamente la estructura segregada por sexo de las ocupaciones y ha producido una nueva resegmentación al interior de algunas de ellas. Así, por ejemplo, en sectores que han incorporado tecnología disminuyendo la necesidad de uso de la fuerza, como en las industrias siderúrgica, del vidrio o metalmecánica, no ha aumentado la proporción de mano de obra femenina, y en otras como la automovilística, la mano de obra femenina se concentra en actividades relativamente marginales y con menor especialización. En otros sectores, donde se han abierto puestos a las mujeres, como en la industria gráfica, éstos son considerados de menor calificación que aquellos ocupados por los hombres¹⁵ (Abreu, 1993).

La automatización en la industria y las nuevas técnicas de organización del trabajo habrían generado empleo en algunos sectores industriales, pero sólo en los niveles del personal técnico, principalmente en las áreas de planificación y mantención, disminuyendo la necesidad de trabajadores para tareas intensivas en mano de obra, lo que de acuerdo a Acero (1997) habría contribuido a devaluar los trabajos que usan menos conocimiento técnico, que son trabajos realizados muchas veces por mujeres. Esto habría derivado en un mayor peso relativo de la educación y la capacitación, en lugar del conocimiento por experiencia y habilidades tácitas, donde hay una concentración de mujeres. Abramo (1998) afirma sin embargo que muchas veces no hay relación entre escolarización de la fuerza de trabajo y calificación para el puesto de trabajo. En su estudio sobre

13. Guzmán, Mauro y Araujo (1999) muestran que la relación de las mujeres con el trabajo se ha construido a través de modelos, ideales y prácticas de los más próximos y por las representaciones sociales y las expectativas de lo masculino y lo femenino.

14. Se entiende por “degradación del trabajo” la pérdida de valor de las habilidades femeninas –habitualmente adquiridas en el proceso de socialización– producto de la innovación tecnológica.

15. Aun cuando la calificación de mujeres como digitadoras les ha abierto el camino para el procesamiento informático, reemplazando a los hombres que manejaban las antiguas tipografías para componer los textos, la valoración de su labor es menor que la de las tareas desempeñadas por hombres. En general, la fuerza de trabajo ligada a la nueva tecnología es más joven y más instruida, pero se mantienen nítidas diferencias de sexo. En la industria gráfica, los operadores de scanner –todos hombres– y con un nivel de escolaridad menor de ocho años de estudio, reciben 14.1 salario mínimo mensual, que se compara con los 5.2 que reciben quienes se desempeñan en fotocomposición –con una importante presencia de mujeres y un mayor nivel de estudios– y las digitadoras que son mayoritariamente mujeres y mayor nivel educativo que los dos grupos anteriores a pesar de lo cual reciben los salarios más bajos –4.7 salarios mínimos (Abreu, 1993).

la cadena productiva automotriz en Brasil, encontró indicios de sobreescolarización de la mano de obra femenina. Es decir, grupos de trabajadoras en puestos poco calificados, rutinarios y repetitivos que tenían una escolaridad superior a hombres en puestos más calificados.

Esto lleva a debatir en torno a cómo se construye el concepto de calificación y analizarlo a la luz de la división sexual del trabajo, que impide que las mujeres sean reconocidas como calificadas y por qué su calificación no es reconocida¹⁶. Esta situación se explica porque las calificaciones son construidas socialmente, en un proceso de diferenciación entre tipos de trabajo, y por lo tanto de los trabajadores que los ejecutan, que ordenan las relaciones entre hombres y mujeres (Humphrey, 1987; Abramo, 1996).

C. CONCLUSIONES

El análisis económico de las relaciones de género es bastante reciente. También lo es el reconocimiento de los efectos no neutrales de las políticas económicas y la retroalimentación que las relaciones de género tienen sobre el mercado de trabajo (Cagatay, 1999). De ahí ha surgido la preocupación por los conceptos en uso y las limitaciones de las estadísticas tradicionales, que no recogen la sensibilidad de género y no dan cuenta satisfactoriamente de lo que atañe a las mujeres (Gálvez, 1999).

El estudio de la calidad del empleo enfrenta un desafío similar. Se requiere el desarrollo de conceptos y sistemas de medición que permitan captar con mayor acuciosidad la situación de hombres y mujeres y que den lugar a un análisis de calidad de empleo desde una perspectiva de género. Esto va más allá de desagregar los datos por sexo, aunque esta es una condición indispensable. La desagregación de las estadísticas por sexo permite visibilizar la situación de las mujeres, habitualmente subsumidas en categorías más amplias, definidas a partir de la situación de los trabajadores hombres. Además, contribuye a identificar las diferencias en el comportamiento de las dimensiones de la calidad de los empleos entre hombres y mujeres al interior de los distintos segmentos de trabajadores. De ahí que la desagregación de las estadísticas sea un requisito necesario para la elaboración de políticas.

En segundo lugar, es necesario revisar las dimensiones de calidad de empleo, para verificar si recogen los asuntos de género y las diferentes situaciones que enfrenta la mujer trabajadora (marcada por la división sexual del trabajo y la desvalorización de las tareas femeninas). No basta por lo tanto con desagregar por sexo el comportamiento de las dimensiones tradicionales, ya que también es necesario generar nuevos indicadores que permitan captar nuevas dimensiones. Así, por ejemplo:

16. Un ejemplo de esto es el caso de las costureras, que por haber obtenido la calificación en fuentes extraprofesionales –en la casa– esto no era reconocido como experiencia en el área industrial (Abreu, 1993).

- La presencia de desigualdad de ingresos requiere de mediciones finas, que capten los factores no productivos, explicables como discriminación. Estos factores quedan más claros al comparar las brechas de ingreso entre hombres y mujeres por nivel educativo y años de experiencia laboral, ya que al aumentar la educación y la experiencia laboral, aumenta la brecha entre hombres y mujeres.
- El fenómeno de la segregación ocupacional, la proporción del total de ocupaciones dominadas por cada sexo y las condiciones de trabajo y niveles de ingreso asociadas a cada grupo de ocupaciones, así como el acceso a ocupaciones dominadas por el sexo contrario, son indicadores que muestran la presencia de patrones de género con fuerte incidencia en la calidad de los empleos de las mujeres. Se requiere además generar indicadores que muestren la segmentación vertical, es decir, el acceso de las mujeres a los puestos de dirección y mayor jerarquía al interior de las ocupaciones. El fenómeno de la segmentación ocupacional es sin embargo apenas perceptible con datos agregados. A medida que se avanza en el nivel de desagregación de la clasificación ocupacional, se puede percibir con mayor claridad, lo que lleva a plantear que un fiel reflejo se obtiene con una desagregación de las ocupaciones a nivel de tres dígitos.
- Las responsabilidades de la mujer en la esfera reproductiva no están sólo ligadas a la maternidad y su capacidad de procrear, sino fundamentalmente a tareas socialmente adscritas en el cuidado de niños y ancianos, las tareas domésticas e incluso el trabajo comunitario. La doble carga de los roles productivos y reproductivos las lleva a trabajar jornadas más largas, con mayor desgaste físico y psicológico, por lo que hay autores que están redefiniendo los límites entre las diversas facetas del trabajo de la mujer en la economía global, generando un nuevo concepto de trabajo, que incluya el trabajo doméstico (Ward, 1990). Esto requiere del desarrollo de nuevos indicadores en el ámbito de la relación entre lo productivo y reproductivo, en áreas tales como acceso a y cobertura de servicios de cuidado infantil y en la carga total de trabajo.

En tercer lugar, es necesario mejorar la capacidad de medición de fenómenos como las formas atípicas de empleo y las dimensiones de calidad no asociada a formas tradicionales de empleo. Para esto se requiere revisar los sistemas de recolección de información, adecuándolos para que capten estas nuevas realidades emergentes. Situaciones laborales como el trabajo a domicilio o el trabajo por subcontrato, difícilmente son captadas por las estadísticas de empleo. Del mismo modo, hay situaciones de trabajo dependiente encubierto y sin protección social no son reconocidas ni siquiera por los mismos trabajadores, lo que plantea un doble desafío a los sistemas de información.

BIBLIOGRAFIA

- Abramo, L. 1998 "Difusión de las calificaciones, equidad de género y políticas de capacitación en un segmento de la cadena automotriz en el ABC Paulista", en G. Labarca (Publicado bajo la dirección de): *Formación y empresa* (Montevideo, GTZ-CEPAL-CINTERFOR).
- 1996 "La inserción de la mujer en los nuevos paradigmas productivos", en M. E. Valenzuela (Publicado bajo la dirección de): *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo* (Santiago, SERNAM).
- Abreu, A.R. 1993 "Mudança tecnológica e gênero no Brasil. Primeras reflexões", en *Novos Estudos*, núm. 35 (São Paulo, CEBRAP).
- Acero, L. 1997 "Conflicting demands of new technology and household work. Women's work in Brazilian and Argentinian textiles", en S. Mitter y S. Rowbottam (Publicado bajo la dirección de): *Women encounter technology. Changing patterns of employment in the Third World* (London, Routledge).
- Altimir, O. 1994 "Distribución de ingreso y pobreza a través de la crisis y el ajuste", en *Revista de la CEPAL*, N° 52 (Santiago, CEPAL), abril.
- Anderson, G.; Brosnan, P.; Walsh, P. 1994 "Flexibility, casualization and externalization in the New Zealand workforce", en *Journal of Industrial Relations*, Vol. 36, N° 4, diciembre.
- Anker, R. 1998 *Gender and jobs. Sex segregation of occupations in the world* (Ginebra, OIT).
- Argyle, M. 1989 *The social psychology of work* (Londres, Penguin Books).
- Arriagada, I. 1997 *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*, serie Mujer y Desarrollo (Santiago, CEPAL, Unidad de la Mujer y Desarrollo).
- Barros, R.; Mendonça, R. 1995 *Uma avaliação da qualidade do emprego no Brasil* (Rio de Janeiro, BNDES).
- 1997 A estrutura do emprego e a qualidade dos postos de trabalho no setor de serviços, Série Seminários N° 03/97 (Rio de Janeiro, IPEA).
- Bailyn, L. y otros 1996 *Re-linking work and family: A catalyst for organizational change* (New York, Fundación Ford).
- Belous, R. 1989 *The contingent economy: The growth of the temporary, part-time and subcontracted workforce* (Washington, National Planning Association).
- Bergman, B. 1987 "The task of a feminist economics: A more equitable future", en Ch. Farnham (Publicado bajo la dirección de): *The impact of feminist research in the academy* (Bloomington and Indianapolis, Indiana University Press).
- Bourdieu, P. 1997 "La double vérité du travail", en P. Bourdieu (Publicado bajo la dirección de): *Méditations pascaliennes* (Paris, Seuil).
- Cagatay, N. 1999 "Incorporación de género en la macroeconomía", en Departamento Nacional de Planeación (Publicado bajo la dirección de): *Macroeconomía, género y Estado* (Bogotá, Tercer Mundo Editores).
- Champlin, D. 1995 "Understanding job quality in an area of structural change: What can economics learn from industrial relations?", en *Journal of Economic Issues*, Vol. 29, N° 3, septiembre.
- Chodorow, N. 1979 "Mothering, male dominance and capitalism", en Z. Eisenstein (Publicado bajo la dirección de): *Capitalist patriarchy and the case for socialist feminism* (New York).
- Clark, A. 1996 "Job satisfaction in Britain", en *British Journal of Industrial Relations*, Vol.34, N° 2, junio.
- Clayton, S.; Crosby, F. 1992 *Justice, gender, and affirmative action* (The University of Michigan Press).
- Costrell, R. 1990 "Methodology in the 'job quality' debate", en *Industrial Relations*, Vol. 29, N° 1, invierno.

- Crosby, F. 1982 *Relative deprivation and working women* (New York, Oxford University Press).
- 1976 “A model of egoistic relative deprivation”, en *Psychological Review*, N° 83.
- Duncan, O. D.; Duncan, B. 1955 “A methodological analysis of segregation indexes”, en *American Sociological Review*, Vol. 20, N° 1.
- Freeman, R.B. 1978 “Job satisfaction as an economic variable”, en *American Economic Review*, Vol. 68, N° 2, mayo.
- Gálvez, T. 1999 “¿Contamos con estadísticas de género?”, en *Macroeconomía, género y Estado* (Bogotá, Departamento Nacional de Planeación).
- Guzmán, V.; Mauro, A.; Araujo, K. 1999 *Trayectorias laborales de mujeres. Diferencias generacionales en el mercado de trabajo* (Santiago, CEM).
- Harriss, J.; Kannan, K.P.; Rodgers, G. 1990 *Urban labour market structure and job access in India: A study of Coimbatore*, Research Series N° 92 (Ginebra, International Institute for Labour Studies).
- Humphrey, J. 1987 *Gender and work in the Third World. Sexual divisions in Brazilian industry* (Nueva York, Tavistock Publications).
- Jacobsen, J. 1998 *The economics of gender* (Malden Massachusetts, Blackwell).
- Lee, K.H.; Sivananthiran, A. 1996 “Régimen laboral de subcontratación en Malasia: Posición de las empresas, los contratistas y los trabajadores”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 115, N° 1 (Ginebra, OIT).
- Lerda, S.; Todaro, R. 1996 *¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo* (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer).
- Locke, E. 1983 “The nature and causes of job satisfaction”, en M. Dunnette (Publicado bajo la dirección de): *Handbook of industrial and organizational psychology* (Nueva York, John Wiley).
- Mitter, S. 1997 “Innovations in work organization and technology”, en E. Date-Bah (Publicado bajo la dirección de): *Promoting gender equality at work* (Londres, Zed Books Ltd.).
- OIT, 1996 *El empleo en el mundo 1996/97. Las políticas nacionales en la era de mundialización* (Ginebra, OIT).
- 1998 *Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999* (Ginebra, OIT).
- Petersen, T.; Morgan, L. 1995 “Separate and unequal: Occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap”, en *American Journal of Sociology*, Vol. 101, núm. 2 (Chicago, The University of Chicago Press), septiembre.
- Posthuma, A.C.; Lombardi, M. R. 1996 *Gênero e exclusão no novo paradigma produtivo*, documento presentado al XX Encuentro Anual de ANPOCS (Caxambu).
- Psacharopoulos, G.; Tzannatos, Z. 1992 (Publicado bajo la dirección de): *Empleo y remuneración de la mujer en Latinoamérica* (Washington D.C., Banco Mundial).
- Quinn, R.; Staines, G. 1979 *The 1977 quality of employment survey. Descriptive statistics with comparison data from the 1969-70 and the 1972-73 surveys* (University of Michigan, Institute for Social Research).
- Reinecke, G. 1997 *Datos disponibles sobre algunas dimensiones de la calidad del empleo en Chile*, documento presentado en el seminario “La Calidad del Empleo en Chile” (Santiago, OIT-ETM).
- Rodgers, G. 1997 *The quality of employment: Issues for measurement, research and policy* (Santiago, OIT-ETM), no publicado.
- Rodgers, G.; Reinecke, G. 1998 “La calidad del empleo: Perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil”, en *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas* (Santiago, OIT).
- Rosen, S. 1986 “The theory of equalizing differences”, en O. Ashenfelter y R. Layard (Publicado bajo la dirección de): *Handbook of labor economics*, Vol.1 (Amsterdam, North-Holland).

- Sinclair, M. T. 1991 "Women, work and skill: Economic theories and feminist perspectives", en N. Redclift y M. T. Sinclair (Publicado bajo la dirección de): *Working women. International perspectives on labour and gender ideology* (London, Routledge).
- Slaughter, J. 1993 *Should we all compete against each other?*, Labor Notes, mayo.
- Solow, R. 1990 *The labor market as a social institution* (Oxford, Basil Blackwell).
- Tolbert, P.; Moen, P. 1998 "Men's and women's definitions of 'good' jobs: Similarities and differences by age and across time", en *Work and Occupations*, Vol. 25, N° 2, mayo.
- Ward, K. 1990 *Women workers and global restructuring* (Ithaca, Cornell University IRL Press).
- Willms-Herget, A. 1991 "La situación de la mujeres en el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania", en M. Maruani y E. Reynard (Publicado bajo la dirección de): *Debates sobre el empleo en Francia y Alemania* (Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
- Zanders, H.; van Büchem, A.; van Berkel, J. 1977 *The quality of employment survey in the Netherlands 1977. A survey on objective and subjective social indicators of labor and other domains* (Tilburg, Institute for Social Research).

CAPÍTULO III

La calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur

*María Elena Valenzuela*¹

INTRODUCCION

La creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo y el empleo remunerado es uno de los fenómenos socioeconómicos de mayor envergadura en las últimas décadas.

Esta masiva incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo se ha producido de manera simultánea a los procesos de ajuste estructural y apertura de las economías. Ambos fenómenos han provocado a su vez serios efectos laborales, tanto en relación al crecimiento del empleo como a la calidad de los nuevos empleos (Tokman y Martínez, 1999a; Infante, Martínez y Tokman, 1999).

Se ha redefinido el rol del Estado, modificando el tamaño, composición y financiamiento del sector público, así como el marco regulatorio e institucional de las empresas estatales. A través de privatizaciones de empresas públicas y disminución del personal de la administración pública, se ha producido un desplazamiento de empleos desde el sector público al privado, con consecuencias sobre la calidad de ellos (Smith y Korzeniewicz, 1997).

El nuevo escenario económico está marcado por profundos cambios en el sistema de relaciones laborales. Se ha flexibilizado la normativa laboral, transformando las formas de contratación, las normas e institutos de protección y los derechos básicos relacionados a ellos, lo que ha provocado además un debilitamiento del movimiento sindical y de los sistemas y procesos de negociación colectiva. En los países del Cono Sur se ha introducido una serie de reformas a la legislación laboral, la mayoría de carácter flexibilizador, inspiradas en la idea de “desregular” el derecho individual de trabajo e introducir o reforzar restricciones al derecho colectivo (Ermida, 1992 y 1999). Entre

1. Agradezco los valiosos comentarios de Laís Abramo, Gerhard Reinecke y Ricardo Infante.

otras consecuencias, esto ha producido un aumento del empleo de mala calidad y la precarización del empleo asalariado.

Los cambios económicos no han afectado a todos los trabajadores por igual, observándose una creciente diferenciación entre categorías de trabajadores según el sector de la economía, la edad, el sexo, entre otros factores.

En este capítulo se realiza un análisis comparativo acerca de los cambios en la calidad del empleo de hombres y mujeres en los cinco países del Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay)².

Estos países representan realidades diferentes en términos de tamaño, incidencia de la población rural, nivel de industrialización, comportamiento y composición del empleo, grado de flexibilidad laboral y tasas de crecimiento económico. Además, presentan importantes grados de diversidad regional, por lo que los promedios nacionales pueden ocultar grandes diferencias internas. En el caso de Brasil, por ejemplo, el país podría ser dividido en tres zonas con distintos niveles de desarrollo. La diversidad geográfica está también usualmente asociada a diferencias étnicas y raciales, situación especialmente importante en Brasil y Paraguay³.

Los cinco países tienen también elementos en común. A partir de los años ochenta han iniciado procesos políticos de redemocratización y, aunque en etapas distintas, han realizado reformas estructurales y abierto sus economías. Cuatro de ellos establecieron en 1991 un acuerdo de integración económica a través del Mercado Común del Sur (Mercosur), iniciando un proceso de constitución de una zona de libre comercio en su interior y una unión aduanera hacia terceros países. Este bloque comercial celebró también un acuerdo de libre comercio con Chile. Aun cuando se ha avanzado significativamente en la integración económica, se observa un rezago de la dimensión social de la integración, y los avances en el plano laboral son limitados (Ermida, 1998).

A. DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE LOS EMPLEOS

La globalización y la liberalización de los mercados han llevado a una nueva forma de organización de la producción, en la cual las empresas tienden a externalizar funciones y partes del proceso productivo, como una forma de ajustar sus plantas al mínimo, reducir costos de personal y administración y enfrentar de mejor manera la competencia internacional (Abramo, 1999a). El o

2. En este capítulo se utilizan como fuente principal de información los estudios de casos de Argentina (Cortés), Brasil (Bruschini), Chile (Todaro, Mauro y Yáñez), Paraguay (Heikel) y Uruguay (Aguirre y Espino), que aparecen en este mismo volumen. Cada vez que se haga referencia a tales países y no cite la fuente, se deberá entender que los datos provienen de tales estudios.

3. Aunque Chile también observa una importante presencia de minorías étnicas (10% de la población, de acuerdo al último censo de población), éstas se distribuyen de modo más homogéneo a lo largo del país y tienen una fuerte presencia en las grandes zonas urbanas.

la trabajadora típica (con contrato indefinido, protección social y trabajo de jornada completa realizado en un lugar fijado por el empleador) está siendo desplazado por trabajadores “atípicos”, con contratos temporales o a plazo fijo, en régimen de subcontrato, con relaciones de dependencia encubiertas y sin protección social. Entre ambos, existe una amplia gama de situaciones intermedias.

La nueva organización del trabajo y los cambios en la composición y tipo de empleo han repercutido en la calidad de los empleos de hombres y mujeres⁴. A continuación se analizan las diversas dimensiones de la calidad de los empleos: la evolución de los ingresos; los cambios en la permanencia de las relaciones laborales y la estabilidad en el empleo; la cobertura de protección y seguridad social y el acceso al sistema previsional; la extensión y características de la jornada de trabajo; las condiciones materiales de trabajo y su relación con la salud; el acceso a la formación profesional y técnica y el desarrollo de carreras laborales; la existencia de servicios de apoyo y normativa para trabajadores con responsabilidades familiares y la organización y representación de intereses de los trabajadores.

1. Ingresos

Las mujeres perciben ingresos inferiores a los hombres en prácticamente todas las ramas de actividad, grupos y categorías ocupacionales, así como en todas las categorías de edad y niveles de educación en los cinco países del Cono Sur. De los países estudiados, Brasil y Chile⁵ son los que observan las mayores desigualdades en los ingresos laborales de trabajadores del mismo sexo. Por su parte, las mayores disparidades de ingreso entre hombres y mujeres se observan en Brasil y las menores en Argentina y Chile.

La normativa de los cuatro países del Mercosur consagra el principio de igualdad en materia de remuneraciones y en el caso de Chile éste se desprende del principio general de no discriminación en materia laboral. En Argentina se reconoce el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y en Uruguay se prohíbe la discriminación de sexo en los criterios de remuneración y en la evaluación de rendimiento, en la misma línea de la legislación argentina. En Brasil y Paraguay opera el concepto de igualdad de remuneración para trabajos de igual función o naturaleza (Márquez, 1998)⁶.

4. Sobre el tema de la calidad del empleo, véase entre otros, Infante, 1999; Tokman y Martínez, 1999b; Tokman y Martínez, 1999c y Tokman y Martínez, 1999d.

5. Brasil presenta la distribución de ingreso más desigual de América Latina, seguido por Chile. El coeficiente de Gini (que expresa mayor nivel de concentración de ingreso a medida que se acerca a 1) alcanzó en 1996 a 0.54 en Brasil y 0.47 en Chile. Uruguay, en el otro extremo, presenta un valor de 0.30 y es el único de los cinco países estudiado que mejoró su distribución de ingresos en el período 1990-1996 (Cepal, 1999).

6. A pesar de la existencia de estas normas, la discriminación salarial persiste y las tareas desempeñadas por las mujeres son menos valoradas. La falta de criterios comunes

Cuadro 1 Relación entre el ingreso promedio de las mujeres con respecto a los hombres

	1990	1998	Variación porcentual de la brecha
Argentina	0.70	0.67	4.3
Brasil	0.55	0.59	-7.3
Chile	0.61	0.66	-8.2
Uruguay	0.56	0.61	-8.9
Promedio América Latina	0.60	0.64	-6.7

Fuente: Elaboración OIT, con base en tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países respectivos. Sin datos disponibles para Paraguay.

Notas: Período de referencia: Argentina 1991-1998; Brasil 1990-1997; Chile 1998-1998; Uruguay 1991-1997.

Promedio de América Latina: Promedio ponderado, calculado por la OIT basado en datos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú, Uruguay y Venezuela, que corresponden al 91% de la PEA urbana de la región. Esta fuente será utilizada a lo largo de este capítulo.

La brecha de ingresos entre hombres y mujeres se redujo moderadamente en la década de los noventa en todos los países estudiados, excepto en Argentina. Esta tendencia fue más pronunciada en Brasil y Chile, y de acuerdo a datos de la CEPAL (1999), también en Paraguay⁷. La evolución de los ingresos en Brasil entre 1985 y 1995 permitió disminuir la proporción de hombres y principalmente de mujeres en los grupos de muy bajos ingresos. Sin embargo, en 1995 todavía un cuarto de las mujeres (en comparación con un 16% de los hombres) percibía menos de un salario mínimo.

a) *La incidencia de la educación en el nivel de los ingresos de hombres y mujeres*

Existe una relación directa entre el nivel de escolaridad y los ingresos de los trabajadores, que aumentan en función del número de años de estudio. En los cinco países, la distancia entre los ingresos de los trabajadores con mayor y menor educación es mayor entre los hombres que entre las mujeres.

para la medición del valor de las ocupaciones dificulta la aplicación de la normativa correspondiente. No existe tampoco en estos países una institucionalidad laboral que facilite la recepción de denuncias y sanción de casos de discriminación, ni una política de fiscalización de estas materias. Por estas razones, la normativa parece claramente insuficiente para enfrentar la discriminación salarial.

7. Tal como señala Heikel (en este volumen), los ingresos nominales de las mujeres aumentaron alrededor de 13 veces, entre 1986 y 1995, en tanto los masculinos subieron alrededor de 9 veces.

Los años de educación tienen un rendimiento económico desigual para hombres y mujeres. Estas últimas perciben ingresos inferiores a los hombres con el mismo nivel de escolaridad⁸. La mayor educación no implica necesariamente una disminución de las disparidades de ingreso entre hombres y mujeres. De los países estudiados, Argentina y Chile observan un incremento en estas disparidades a medida que aumenta el nivel educativo. Uruguay y Brasil, por el contrario, muestran un comportamiento más homogéneo en los diversos grupos educativos, y una mayor disparidad en los ingresos de hombres y mujeres del tramo de escolaridad inferior.

Cuadro 2 Brecha de ingresos entre hombres y mujeres según años de estudio

	Promedio	0-5 años	6-9 años	10-12 años	13-15 años	16 o más
Argentina						
1991	30.0	16.8	33.5	31.6	35.6	46.8
1998	33.2	33.6	37.8	35.9	41.7	41.4
Variación	3.2	16.8	4.2	4.4	6.1	-5.4
Brasil						
1990	44.9	55.3	50.6	51.9	50.0	52.1
1998	40.7	52.4	49.5	49.1	49.6	47.8
Variación	-4.2	-2.8	-1.1	-2.8	-0.5	-4.3
Chile						
1991	39.6	31.6	35.4	39.2	38.5	57.6
1998	34.0	32.9	35.9	29.7	34.0	48.0
Variación	-5.6	1.4	0.5	-9.5	-4.5	-9.5
Uruguay						
1991	44.5	52.5	48.0	49.1	49.8	52.8
1998	37.8	51.6	43.3	45.9	47.0	48.4
Variación	-6.7	-0.9	-4.7	-3.2	-2.9	-4.4
Promedio AL						
1991	40.1	45.9	43.8	43.5	44.9	48.0
1998	37.0	45.0	44.0	40.5	41.9	43.2
Variación	-3.1	-0.8	0.1	-3.1	-3.0	-4.8

Fuente: Elaboración OIT, basada en tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países respectivos.

Nota: Período de referencia: Argentina 1991-1998; Brasil 1990-1997; Chile 1998-1998; Uruguay 1991-1998. No hay datos disponibles para Paraguay.

8. Por ejemplo, en Brasil las mujeres deben estudiar en promedio cuatro años más que los hombres para obtener el mismo nivel de ingresos. Si se agrega el factor racial, el desbalance es mayor. Las mujeres negras requieren de siete años de educación adicional para equiparar el ingreso promedio de los hombres blancos (Hasenbalg y Silva, 1992, citado en Valenzuela, 1999).

b) *Las disparidades de ingreso entre hombres y mujeres por grupos de edad*

La brecha de ingresos entre hombres y mujeres jóvenes es más reducida que la que se observa para el conjunto de los trabajadores. Esto se explica porque los jóvenes de ambos sexos inician su vida laboral con ingresos relativamente bajos, que van aumentando a medida que desarrollan sus trayectorias. Los ingresos de los trabajadores de ambos sexos aumentan con los años, hasta alcanzar su punto máximo entre los 45 y 55 años. Debido a que hombres y mujeres enfrentan oportunidades desiguales de desarrollo de carrera, la brecha de ingresos entre ambos se incrementa a medida que aumentan la edad y los años de experiencia laboral. El nivel de mayor desigualdad se observa en los grupos de edad en que las personas pueden desplegar el máximo de sus capacidades. Este grupo es el de mayores de 55 años en Argentina, Chile y Uruguay. En Brasil y Paraguay, corresponde a los que se ubican en el tramo de 45 a 54 años. En el grupo de mayores de 55 años, las mujeres perciben menos de la mitad de los ingresos de los hombres en Argentina, y cifras sólo levemente superiores a esa en Chile (57%) y Uruguay (55%). En Brasil y Paraguay, el grupo entre 45 y 54 años presenta las mayores disparidades: las mujeres perciben un 51% y un 48% del ingreso de los hombres respectivamente.

c) *Diferencias de ingreso entre hombres y mujeres según segmento ocupacional y rama de actividad*

En todas las categorías ocupacionales las mujeres tienen ingresos inferiores a los hombres. La mayor desigualdad se produce, en los cinco países, en los grupos de ingresos más altos: empleadores y profesionales y técnicos que se desempeñan por cuenta propia. Las menores diferencias se registran entre los trabajadores por cuenta propia no profesionales y en el servicio doméstico, cuyos ingresos son los más bajos en la escala ocupacional y donde la presencia masculina es irrelevante.

Chile y Uruguay muestran las mayores disparidades de ingreso por sexo entre los empleadores. En Chile, esta brecha ha tendido a crecer como consecuencia del mayor aumento de los ingresos de los hombres. En Paraguay, en cambio, las empleadoras han tenido importantes aumentos en sus ingresos, lo que ha contribuido a disminuir la brecha con los hombres.

Por su parte, las disparidades de ingreso entre hombres y mujeres asalariados son menores que en el promedio de la fuerza de trabajo en los cinco países analizados. Esto indica que la mayor formalización de relaciones laborales que caracteriza al trabajo asalariado favorece a las mujeres. Señala además el peligro del proceso de desasalarización de la fuerza de trabajo sobre los niveles de ingreso de las mujeres.

Al comparar los ingresos de las asalariadas con los del total de las mujeres ocupadas, el ranking de desigualdad por países varía. Argentina registra

la brecha salarial más corta, seguida de cerca de Paraguay. Brasil, por su parte, registra las mayores disparidades entre hombres y mujeres en los ingresos del trabajo, seguido de cerca de Paraguay y Uruguay.

Cuadro 3 Ingresos salariales y laborales de las mujeres ocupadas, como porcentaje del ingreso laboral y salarial de los hombres, en zonas urbanas, 1997 (porcentajes)

	Salarios	Ingresos del trabajo
Argentina	79	70
Brasil	68	62
Chile	73	67
Paraguay	76	64
Uruguay	67	65

Fuente: CEPAL (1999).

Al analizar los ingresos por rama de actividad, se observan grandes diferencias en el comportamiento de la brecha de ingresos. El sector de servicios sociales y personales, que concentra a alrededor de la mitad de la mano de obra femenina, presenta los menores niveles salariales para las mujeres y mayores brechas con los hombres. Esto sugeriría un patrón de correlación entre feminización del área, menores niveles salariales de las mujeres y mayor brecha de ingresos por sexo.

Esta tendencia es todavía más clara en los servicios personales, absolutamente feminizados y con los menores ingresos del mercado de trabajo. En Brasil, por ejemplo, la proporción de mujeres que percibe ingresos bajos (hasta dos salarios mínimos) alcanza a un 78% en esta subrama, muy superior a la de hombres (42%) y al promedio del total de mujeres ocupadas (alrededor del 50%). El comercio, en cambio, con fuerte presencia femenina, y creciente incorporación de hombres, observa brechas algo menores.

Las mujeres que se desempeñan en establecimientos financieros están en las mejores condiciones dentro del sector servicios: sus ingresos son superiores al promedio del sector y la brecha salarial por sexo es inferior.

En la agricultura se han abierto nuevas oportunidades a las mujeres en ocupaciones ligadas a la agroexportación, aumentando su nivel de ingresos a una velocidad mayor que los hombres, lo que ha contribuido a disminuir la brecha salarial. En Chile, el ingreso promedio de las asalariadas agrícolas es sólo levemente superior al ingreso mínimo, pero dados los bajos sueldos en la agricultura la brecha con los hombres es inferior al promedio nacional. El caso de Brasil muestra una realidad diferente: un 82% de las mujeres ocupadas en el sector agrícola no recibían en 1995 ningún ingreso por su trabajo, mientras que los hombres en las mismas condiciones representaban poco más de un 25% de los

ocupados en aquel sector. Este es, sin embargo, el único de los cinco países que registra en sus estadísticas laborales el trabajo para autoconsumo (con una fuerte presencia en el sector agrícola), por lo que estas cifras no son comparables con el resto de los casos estudiados.

La industria, un sector con niveles salariales intermedios, observa tendencias disímiles entre países. En Chile, la relación entre salarios femeninos y masculinos ha tendido a empeorar, probablemente debido a que las subramas más feminizadas han sufrido serias crisis. Este es el único sector en Chile en que la brecha salarial entre hombres y mujeres aumentó. En Uruguay, en cambio, el incremento de los ingresos en la industria ha sido inferior al promedio nacional y las mujeres prácticamente han mantenido la brecha de ingresos con los hombres, mejorando sólo muy levemente su posición.

En ramas altamente masculinizadas, como la construcción y transporte y comunicaciones, las mujeres tienen ingresos similares o incluso superiores al promedio masculino. Esto se debe a que las mujeres tienen niveles de escolaridad significativamente más altos que los hombres y se desempeñan sólo en algunas labores administrativas. La presencia de mujeres en estos sectores es baja y en ninguno de los países estudiados supera el 5% de las ocupadas. En la década de los noventa se observó además una tendencia al incremento de ingresos en favor de las mujeres ocupadas en estas ramas, lo que permitió equilibrar los ingresos de hombres y mujeres y en casos excepcionales (por ejemplo, en el sector de la construcción en Chile) aumentar la brecha en favor de las mujeres.

2. Relación laboral, estabilidad y protección en el empleo

Las nuevas modalidades de organización de la producción han provocado cambios en las relaciones laborales, requerimientos distintos en la regularidad del uso de la fuerza de trabajo y aumento de la proporción de trabajadores sin protección social. Como resultado de los procesos de externalización de funciones y desconcentración productiva de las empresas, han aparecido nuevas figuras laborales, tales como la triangulación laboral (a través de subcontratación o suministro de personal) y han aumentado fenómenos como el tiempo de trabajo fragmentado, temporal e inestable y las relaciones de trabajo dependientes encubiertas, sin protección social (Feres, Henríquez y Ugarte, 1999). Buscando aumentar la competitividad internacional, se han llevado a cabo estrategias de reducción de costos nacionales (particularmente laborales) y de flexibilización del empleo (mediante la introducción de contratos alternativos y facilitando el despido). Tokman y Martínez (1999d) advierten, sin embargo, que las ganancias de competitividad a costa de una mayor inseguridad laboral pueden conducir a ineficiencias económicas y afectar negativamente la evolución de la productividad.

Ruiz Tagle (2000), por su parte, observa la presencia de un fenómeno de exclusión institucional del mercado de trabajo en los países del Mercosur y

Chile, que se expresa en la multiplicación de relaciones laborales no reguladas por un contrato de trabajo, incluso en el caso de trabajadores cuya relación de dependencia y subordinación es clara. Añade que esto ha provocado un aumento en los sentimientos de inseguridad e insatisfacción laboral.

a) *La estabilidad de los empleos*

En el Cono Sur (al igual que en la mayor parte de América Latina) ha disminuido la proporción de trabajadores estables, con contrato indefinido y protegidos por las leyes del trabajo. En la década de los noventa se contrajo la fuerza de trabajo asalariada en Brasil, Uruguay y Paraguay. En Argentina y Chile, por su parte, cayó tanto la proporción de asalariados con contrato escrito como de los ocupados protegidos (OIT, 1998a).

En los cinco países se han expandido distintas versiones de contrataciones temporarias. La inestabilidad laboral es una situación cada vez más frecuente y asume diversas formas. Entre ellas el trabajo con un contrato con plazo fijo de terminación, el trabajo eventual, el trabajo estacional y el trabajo meramente ocasional. De tal modo, una importante proporción de trabajadores temporarios pueden considerarse “involuntarios”, en la medida que desearían un contrato permanente, y presionan en el mercado de trabajo como demandantes de empleo.

En Argentina, sólo poco más de la mitad de los asalariados de ambos sexos tenía en 1997 un empleo regular, y la mayoría de los temporarios con contrato estaba buscando otro trabajo. Las razones aducidas eran la inminente terminación del empleo actual, sin que se observaran diferencias significativas entre hombres y mujeres. En Chile, la causal de término de contrato de la mitad de los trabajadores de ambos sexos –casi sin diferencias entre ellos– es por vencimiento del plazo. Sólo un cuarto de las mujeres y casi un tercio de los hombres pone fin a la relación laboral voluntariamente (Espinoza y Damianovic, 1999). En Brasil, disminuyó la participación de los asalariados estables en relación al total de ocupados desde un 57% en 1990 a un 45% en 1996 (Rodgers y Reinecke, 1998).

En la mayoría de los sectores económicos ha habido un explosivo aumento de empleos inseguros e inestables. Esta tendencia es más pronunciada en el comercio, pero incluso en áreas tradicionalmente protegidas, como la administración pública, se ha producido un aumento en los contratos temporales y con menores niveles de protección⁹. En la industria, por su parte, el proceso de externalización de funciones, a través del cual las empresas más grandes están

9. A pesar de esto, el empleo en el sector público continúa teniendo mayores niveles de protección relativa y ha servido de escudo frente a situaciones de precarización aceleradas. En Argentina, por ejemplo, el aumento de la estabilidad entre las asalariadas (excluyendo al servicio doméstico) fue consecuencia de su aumento proporcional en los sectores de servicios de gobierno, donde predominan la regularidad y la cobertura.

desprendiéndose de actividades que pueden ser realizadas por otros (habitualmente empresas pequeñas y micro), también ha contribuido al aumento de la inestabilidad. Las empresas de menor tamaño son más vulnerables frente a los ciclos económicos y observan una menor proporción de empleos y protegidos. Esto afecta especialmente a las mujeres, que están sobrerrepresentadas en las unidades de menor tamaño. En Chile, por ejemplo, un 53% de la fuerza laboral femenina se desempeña en establecimientos de menos de 10 trabajadores, cifra que alcanza un 44% de los hombres.

Existe una relación directa entre protección y estabilidad en el empleo. La mayoría de los trabajadores estables tiene previsión social, cosa que no sucede con los trabajadores inestables o no permanentes. Del mismo modo, los trabajadores estables están más protegidos frente al despido o a contingencias que les impidan trabajar y están cubiertos por la seguridad social. En Argentina, más del 90% de los empleos protegidos se concentran entre los trabajadores permanentes y, en Chile, la proporción de trabajadores no permanentes sin contrato escrito triplica a la de los trabajadores permanentes.

Por otra parte, el trabajador protegido tiende a permanecer en el mismo empleo por un período mayor de tiempo, evitando la rotación y teniendo más oportunidades de calificarse en las funciones que desempeña. En Brasil, por ejemplo, más de la mitad de las trabajadoras domésticas sin registro en la libreta del trabajador –*sem carteira assinada*¹⁰ permanece menos de un año en el empleo, mientras que entre las *com carteira assinada* sólo algo más de un tercio tiene esta corta permanencia. Asimismo, cuando se ofrece estabilidad, pareciera ser que las mujeres la valorizan más, ya que es mayor la proporción de mujeres que permanecen por más de 5 años en la administración pública, en comparación con los hombres. Ellas son también las más perjudicadas por la inestabilidad, puesto que es mayor la proporción de mujeres que de hombres que no tiene registro en la libreta del trabajador y permanece menos de un año en el trabajo.

Los trabajadores con mayor educación tienen por su parte empleos más estables, confirmando la relación entre nivel educacional y condiciones de trabajo.

b) *La protección de los empleos*

El ajuste del mercado laboral condujo en los cinco países estudiados a una disminución del porcentaje de asalariados protegidos. Este es el resultado de un cambio en la composición del empleo por sectores (aumento en servicios y comercio, relativamente menos protegido que la industria, que experimentó la mayor caída) y de la informalización al interior de todos los sectores.

10. El registro del empleo en la *carteira* o libreta del trabajador (otorgada por el Ministerio del Trabajo) da acceso a los beneficios establecidos por la legislación laboral en Brasil.

En consecuencia, ha disminuido el tamaño del mercado laboral protegido por las leyes del trabajo¹¹. Las leyes protectoras aún cubren importantes aspectos de la relación laboral, a pesar del proceso de desregulación normativa aplicado en los últimos años. Son derechos de los trabajadores: la protección contra despido arbitrario (aunque ha aumentado el número de las causales de despido), sueldo mínimo, descanso semanal, licencia por enfermedad y por maternidad, jornada diaria, vacaciones, seguro contra accidentes, etc. En el caso de Argentina, Uruguay y Brasil, existe además seguro de desempleo.

La proporción de empleo asalariado no registrado varía desde un 24% en Chile y Uruguay, a un 67% en Paraguay (sin cotización para jubilación). En todos estos países las mujeres están más desprotegidas que los hombres. Las mayores brechas entre la situación de hombres y mujeres se observan en Argentina y Brasil.

Cuadro 4 Empleo asalariado no protegido según sexo (porcentajes)

	Hombres	Mujeres
Argentina (1998)	35.8	41.1
Brasil (1995)	36.0	41.0
Chile (1996)	22.5	26.3
Paraguay (1995)	67.5	68.3
Uruguay (1996)	22.2	26.4

Fuente: Datos de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay tomados de Galín (1998). Chile: elaboración propia con base en la encuesta CASEN de 1996.¹²

11. El contrato de trabajo es uno de los aspectos importantes de la protección laboral, ya que regula y formaliza la relación entre empleador y trabajador. Está asociado a los beneficios de la normativa sobre trabajadores dependientes, y permite tener acceso a seguridad social, previsión y beneficios de salud. En Brasil no existe contrato escrito obligatorio, pero los trabajadores dependientes deben registrarse y tener una libreta de trabajo (*carteira*), lo cual tiene efectos similares en términos de protección legal y obligación de cobertura social (Reinecke, 1999). En Paraguay no está extendida la práctica del contrato escrito, la gran mayoría de los asalariados tiene sólo un acuerdo verbal con su empleador, lo que se traduce en una gran precariedad en los niveles de protección. En Chile, durante la primera mitad de los años noventa, aumentó la proporción de asalariados sin contrato, deteriorándose especialmente la situación de las mujeres; en 1994, un cuarto de las asalariadas y algo menos de un quinto de los asalariados no tenía contrato. En Uruguay y Argentina tampoco existe la obligatoriedad de contrato escrito, pero los empleadores deben registrar a sus trabajadores y realizar cotizaciones previsionales.

12. Los datos de Argentina corresponden a empleo asalariado no registrado; la información de Brasil a trabajadores *sem carteira assinada*; en Chile a empleo asalariado sin contrato escrito; Paraguay a empleo asalariado sin jubilación; Uruguay a empleo asalariado sin cobertura de salud.

En Argentina, Brasil y Uruguay aumentó la desprotección de los hombres en mayor medida que la de las mujeres. A pesar de esto, las mujeres todavía están menos cubiertas por la normativa protectora. En Brasil, la proporción de empleos *com carteira assinada* disminuyó entre 1990 y 1995 en un 18% para los hombres y en un 16% para las mujeres, pero todavía es mayor la proporción de mujeres sin protección. En Argentina, donde también la caída del empleo protegido fue mayor entre los hombres, el nivel de desprotección de las asalariadas (32%) –sin considerar al servicio doméstico– es inferior al de los hombres (35.8%). Pero incluyendo al servicio doméstico, las mujeres presentan mayor desprotección que los hombres. En Uruguay se produjo entre 1985 y 1995 un notable incremento de la informalidad masculina, debido a la pérdida de puestos de trabajo en las empresas de mayor tamaño y a la expulsión de asalariados que se convirtieron en trabajadores por cuenta propia. A pesar de esto, la proporción de mujeres desprotegidas todavía es mayor que la de hombres. En Chile aumentó en el período estudiado la proporción de asalariados, pero disminuyó (en mayor proporción entre las mujeres) la de asalariados con contrato escrito, aumentando más la desprotección de las mujeres que la de los hombres.

La menor tasa de protección de la fuerza de trabajo femenina incide también en una mayor desprotección frente al desempleo. Además de tener mayores tasas de desempleo, las mujeres tienen menor acceso a los seguros de desempleo, debido a que éste cubre sólo a los trabajadores protegidos. De tal modo, la calidad del desempleo es peor para ellas. En Brasil las mujeres constituían en 1995 un 41% de los desempleados, pero representaban apenas un 28.7% de los que recibían seguro de desempleo. En Uruguay, a pesar de que la tasa de desempleo femenina es un 50% más alta que la masculina, la proporción de mujeres con seguro de desempleo es significativamente inferior. En Argentina, el seguro de desempleo cubría en 1997 a sólo un 3.2% de las desocupadas.

c) *El acceso a seguridad social*

Un elemento importante de la protección de los trabajadores es el acceso a la seguridad social, incluyendo derecho jubilatorio y licencia en caso de enfermedad. Para las mujeres este es un aspecto especialmente sensible porque incluye los beneficios ligados a maternidad (descanso pre y postnatal, entre otros). Hay una relación directa entre cobertura de seguridad social y nivel de ingreso del trabajador. Las mayores tasas de cobertura se registran en los tramos más altos de ingreso, entre los asalariados (especialmente si son permanentes y con contrato escrito) y los hombres.

En las últimas décadas se han realizado profundas reformas a los sistemas de seguridad social en tres de los cinco países estudiados (Argentina, Chile y Uruguay). En Brasil está en estudio una reforma del sistema previsional

y en Paraguay el tema está en debate¹³. Los argumentos a favor de las reformas señalan que los recursos necesarios para el mantenimiento de las prestaciones sociales limitarían la competitividad de las economías nacionales frente a aquellos países o zonas en las que éstos son mínimos. Adicionalmente, desde el punto de vista demográfico, se plantea la insostenibilidad de los sistemas tradicionales, dados la caída de la tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida de la población. En este escenario, los nuevos modelos de seguridad social incluyen nuevas fórmulas de financiamiento, pasando del sistema de reparto a uno de capitalización individual (o usando una combinación de ambos) y trasladando la gestión –total o parcialmente– desde el sector público al privado. Ambos cambios están orientados a resolver el problema de sostenibilidad financiera en el largo plazo, lo que está aún por verse. Sin embargo, ninguno de los nuevos sistemas resuelve el problema de la cobertura y, en muchos casos, introducen nuevos obstáculos para la incorporación de los trabajadores más vulnerables (Bonilla y Conte-Grand, 1998; Mesa-Lago, 2000).

El debate acerca de la capacidad de los diversos modelos para dar una amplia cobertura ha sido alimentado además por la existencia de nuevas formas de trabajo que, sin ser independientes, tampoco están cubiertas por las leyes laborales. En esta línea más difusa entre trabajadores dependientes e independientes se ha iniciado el traslado del costo de la seguridad social y la cobertura de salud a los propios trabajadores. En algunos países, como Argentina, esto ha pasado a legalizarse. Es así como hay categorías de trabajadores (por ejemplo, prestadores de servicios) que deben cumplir con el requisito de registrarse como trabajadores autónomos y costearse su propia previsión, como una exigencia para ser contratados (Jelin, Mercado y Wyczykier, 1998). Esto ha provocado una disminución de las tasas de cotización.

En los cinco países estudiados una proporción creciente de ocupados no cotiza en el sistema de seguridad social. Uruguay y Chile observan la tasa más alta de cotizantes y Paraguay la más baja.

En Chile, un 64% de los ocupados cotiza en algún régimen previsional, con fuertes diferencias según nivel socioeconómico y rama de actividad. En el quintil de ingreso más alto, la cotización supera al 70% para ambos sexos y en el quintil más bajo cotiza un 55% de los hombres y un 40% de las mujeres (Rodgers y Reinecke, 1998). Entre los asalariados, un 80% de los hombres y un 73% de las mujeres registra cotizaciones. La falta de contrato y el trabajo autónomo disminuyen la cotización en el sistema previsional, siendo los casos más extremos el servicio doméstico sin contrato y los trabajadores por cuenta propia no profesionales, en los cuales más del 80% no tiene cobertura previsional.

13. En Argentina existe un sistema conformado por dos regímenes, uno público, que funciona con el sistema de reparto, y otro basado en la capitalización individual. En Uruguay existe un sistema mixto, que combina ambos regímenes. En Paraguay y Brasil el sistema opera sobre la base de reparto, y en Chile es de capitalización individual para todos los trabajadores que se integren a la fuerza de trabajo, producto de una reforma introducida a principios de la década de los 80.

En Uruguay, por su parte, sobre el 90% de los asalariados cotiza en la seguridad social, de acuerdo a cifras del Panorama Laboral (OIT, 1999).

En una situación intermedia respecto de cobertura de seguridad social se ubican Argentina y Brasil. En Argentina, un 65% de los asalariados y un 60% de las asalariadas tiene descuento jubilatorio, con variaciones importantes por sector. La construcción es el sector más precario para los hombres (el 70% no tiene cotizaciones) y el servicio doméstico para las mujeres (el 93% no tiene cotizaciones). En Brasil, como consecuencia de la disminución del trabajo registrado, la proporción de trabajadores con cotización previsional tuvo una caída acentuada a partir de principios de los noventa, principalmente entre las mujeres. Las disminuciones en las contribuciones a la previsión se verificaron, para ambos sexos, en todos los sectores económicos, pero de manera más acentuada en el comercio y la industria. La excepción, sólo para los hombres, se produjo en el sector agrícola, debido a la incorporación de una nueva normativa formalizadora.

En Paraguay el sistema previsional cubre a una proporción muy pequeña de la fuerza de trabajo (alrededor de un 20% del total de activos). Estimaciones de la cobertura previsional de las mujeres muestran que ésta es aún menor, alcanzando al 5% de las trabajadoras. La cobertura de seguridad social está concentrada en los trabajadores sindicalizados, que han priorizado esta reivindicación. Un 73% de los asalariados sindicalizados y un 60% de las mujeres tiene seguridad social. Algunos segmentos como las trabajadoras de servicio doméstico están sujetas a legislación especial, que limita sus derechos, ya que no gozan de pensión jubilatoria.

En los países estudiados, las ramas con mayor proporción de trabajadores cubiertos por la previsión social son las de servicios sociales y financieros (incluyendo a la administración pública), seguidos a cierta distancia por la industria, que, si bien se ha empezado a flexibilizar, todavía mantiene un foco de empleos protegidos. El servicio doméstico es uno de los nichos más desprotegidos. Tanto en el caso de Brasil como de Argentina y Paraguay el acceso de las trabajadoras domésticas a la previsión es extremadamente bajo. En Brasil, por ejemplo, el Instituto Nacional de Seguridad (INS) atendía en 1995 a sólo 8.000 madres empleadas domésticas y trabajadoras rurales a través del sueldo de maternidad, una proporción ínfima del total de ocupadas en esta actividad.

Con respecto al beneficio de la jubilación, las estadísticas tienden a mostrar la proporción de mujeres y hombres con acceso a jubilación, pero rara vez comparan los montos percibidos. Debido a que las trabajadoras reciben salarios menores, tienen trayectorias laborales menos continuas y más cortas que los hombres¹⁴, los montos de su jubilación son menores. Además, la mayor

14. En Argentina, Brasil y Chile, la edad mínima de jubilación para los hombres es de 65 años y para las mujeres 60 años. En Paraguay es de 60 para los hombres y 55 para las mujeres. En Uruguay, la edad de retiro está unificada para hombres y mujeres en 60 años. En los cinco países se exige una cantidad mínima de años de trabajo y en Brasil la edad mínima no se aplica para los trabajadores de ambos sexos con al menos 30 años de trabajo.

expectativa de vida promedio de las mujeres alarga, a su vez, su período estimado de pasividad. Por otra parte, el uso de tablas de mortalidad diferenciadas en el cálculo de la Renta Vitalicia (como en el caso de Chile) incide negativamente en el monto de la pensión de las mujeres (Elter, 1996).

3. Jornada y lugar de trabajo

a) Jornada de trabajo

Los cambios en la organización del trabajo han provocado una flexibilización de la jornada de trabajo. Se han hecho más comunes las excepciones a la jornada ordinaria de trabajo y han aumentado las jornadas especiales. Las empresas buscan la mayor libertad posible para disponer de la fuerza de trabajo y esto incluye la duración y distribución de la jornada semanal de trabajo. Así, por ejemplo, en rubros como comercio, es cada vez más habitual el trabajo en fin de semana y días festivos.

El número de horas trabajadas (y la consiguiente proporción del tiempo dedicada a otras áreas) afecta la salud física y mental de los trabajadores y la calidad de vida personal y de sus familias. En los cinco países analizados los hombres registran en promedio un mayor número de horas de trabajo semanal que las mujeres. Estas últimas, sin embargo, desempeñan tareas domésticas en un trabajo extralaboral, que ha sido denominado como la “doble jornada” de las mujeres.

En Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay, la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias y 48 horas semanales. En Brasil la jornada semanal es de 44 horas. En los cinco países existen actividades sin limitación de horario, tales como el servicio doméstico (Argentina, Brasil, Uruguay y Chile), establecimientos familiares (Argentina y Brasil), personal de vigilancia (Argentina, Brasil y Paraguay), trabajo a domicilio (Chile). Respecto del horario nocturno, los cinco países han derogado o modificado la normativa que lo prohibía para las mujeres en la industria. Esta prohibición no regía para una serie de actividades en el sector servicios y era un elemento de discriminación en contra de las trabajadoras (Márquez, 1998).

La normativa sobre la extensión de jornada ordinaria por medio de horario extraordinario ha sido un tema de amplio debate, ya que si bien el derecho a la limitación de la jornada tiene amplia reglamentación legal, en la práctica éste no se cumple por el uso más o menos generalizado del horario extraordinario, por el fenómeno del pluriempleo y por la creciente aparición de trabajos atípicos, sin sujeción a horarios limitados. En la actualidad sólo Brasil tiene un tratamiento diferente para hombres y mujeres en el sistema de horas extraordinarias. En este país las mujeres pueden realizar horas extras sólo en casos excepcionales, por causas de fuerza mayor y la jornada no puede superar las 12 horas (Márquez, 1998).

La evolución de la jornada de trabajo en los últimos años ha tenido un signo diverso en los cinco países. Mientras en Brasil tendió a disminuir la jornada de trabajo semanal, en Chile han aumentado las horas trabajadas y han disminuido los días de descanso en relación a los días trabajados, tanto para hombres como para mujeres. Además, en este país los trabajos de tiempo parcial son escasos y se redujeron en el período 1986-1996 para hombres y mujeres. En Paraguay, disminuyó la proporción de mujeres en jornadas extremadamente largas (más de 60 horas) y aumentó la de hombres. Esto coincide con la disminución del servicio doméstico, especialmente puertas adentro, que ha sido reemplazado por el de puertas afuera, con jornadas más cortas. En el caso de los hombres, la aparición de nuevas ocupaciones como guardias de seguridad estaría explicando su presencia en jornadas muy largas.

De los países estudiados, Chile es el que observa jornadas de trabajo más extensas. Un 75% de los hombres y un 62% de las mujeres trabajaba en 1996 en jornadas de entre 44 y 54 horas semanales. En los últimos 10 años ha habido un marcado aumento de las horas trabajadas, especialmente por parte de las mujeres. En este período se duplicó la proporción de mujeres en jornadas de 44 a 54 horas. Las trabajadoras de servicio doméstico tienen las jornadas más extensas. Un 66% de ellas trabaja en jornadas de más de 48 horas semanales. Otra categoría con jornadas muy largas es la de empleadores, las cuales son similares para hombres y mujeres (54 y 53 horas semanales promedio, respectivamente).

Brasil registra jornadas menos extensas y una tendencia al aumento de jornadas parciales¹⁵. Entre 1990 y 1995 se incrementó la proporción de personas –especialmente mujeres– que trabajan hasta 39 horas semanales. Casi la mitad de las ocupadas se desempeña en jornadas de este rango.

En Paraguay se observan las mayores similitudes en las jornadas de hombres y mujeres. Más del 70% de las mujeres trabajan en jornadas de más de 30 horas, al igual que alrededor del 83% de los hombres. La brecha entre hombres y mujeres podría sin embargo aumentar, ya que estas últimas han incrementado su participación en las jornadas de hasta 29 horas (desde 13% en 1991 a 26% en 1995) y disminuido su presencia en jornadas superiores a 49 horas. Los hombres, por su parte, han aumentado su participación en jornadas mayores a 69 horas semanales.

b) *Lugar de trabajo*

Dado que el trabajo no es sólo un medio para obtener un ingreso, sino también es un espacio de desarrollo de habilidades y relaciones sociales, el lugar de trabajo y el contacto con otros trabajadores son factores que influyen

15. Esta cifra puede estar sobredimensionada por la ampliación del concepto de trabajo que ha permitido incluir a numerosas trabajadoras rurales que dedican sólo algunas horas a trabajos para autoconsumo.

en su bienestar y en su capacidad de organización y representación de intereses. El aislamiento en que se desempeña un número importante de trabajadoras incide, por lo tanto, en sus posibilidades de intercambios personales, apoyo mutuo y desarrollo personal y laboral.

Una alta proporción de mujeres se desempeña como trabajadora unipersonal, en el propio o en otro domicilio. En los países estudiados, la categoría que concentra a la mayor proporción de mujeres es la de establecimientos unipersonales. En segundo lugar en importancia se ubican las microempresas. Para los hombres, en cambio, la categoría de mayor importancia es la microempresa, seguida de la pequeña empresa. Esto indica que las mujeres tienden a desempeñarse en mayor proporción que los hombres en espacios de trabajo aislados.

En Brasil, un porcentaje considerable de mujeres trabaja en el propio domicilio (casi un 13%) o en el domicilio del patrón (casi un 19%). Superan en más de seis veces a los hombres que trabajan en el propio domicilio y constituyen más del doble de los que se desempeñan en otro domicilio. En Chile, el lugar de trabajo del 18.3% de las mujeres y del 7.1% de los hombres es su vivienda. En otra vivienda trabaja casi un 20% de mujeres y un 4% de hombres. En Paraguay, las mujeres se encuentran con mayor frecuencia en empresas unipersonales, las que sumadas a las trabajadoras domésticas, reúnen a más de la mitad de la fuerza de trabajo femenina.

4. Salud y seguridad en el trabajo

a) Riesgos a la salud de los trabajadores

Las condiciones materiales de trabajo, tales como las de seguridad e higiene y salud laboral, han experimentado modificaciones producto de las transformaciones productivas y la introducción de innovaciones tecnológicas. Por una parte, se han mejorado algunos sistemas de seguridad en el trabajo y ha disminuido la ocurrencia de accidentes asociados a trabajos pesados (desarrollados principalmente por hombres). Pero, al mismo tiempo, los procesos de flexibilización y atipicidad del empleo han provocado el desplazamiento de trabajadores de ambos sexos hacia espacios menos protegidos, en condiciones de saneamiento básico irregular, y a trabajos más riesgosos para su salud física y mental (Conte-Grand y Rodríguez, 1999). Las innovaciones tecnológicas están además cambiando los procesos de trabajo (Acevedo, 1997). En el campo de la informática, por ejemplo, tienden a inducir una mayor rapidez en el desempeño de la función provocando una nueva enfermedad en expansión, la lesión por esfuerzo repetitivo (LER), *stress* y cansancio físico (Díaz y Medel, 1998).

El estudio de la salud de los trabajadores de ambos sexos enfrenta serias dificultades por falta de fuentes de información: enfermedades que no se detectan en el sistema de salud laboral, no se registran en las estadísticas, o no se procesan por sexo. Los datos sobre accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales no están disponibles en forma desagregada por sexo en ninguno de

los países del Cono Sur. Las únicas fuentes de información provienen de estudios cualitativos.

Por el tipo de trabajo que desempeñan las mujeres (la mayoría en servicios y comercio), están expuestas a riesgos que se expresan en malestares y enfermedades síquicas y físicas de lenta y prolongada evolución, más que a accidentes del trabajo. Las condiciones que rodean su quehacer laboral, entendido como una unidad que involucra tanto trabajo remunerado como doméstico, se expresan en una sintomatología inespecífica en la que predominan las lumbalgias, malestares y enfermedades circulatorias, lesiones por esfuerzo repetitivo (LER), fatiga. Estas enfermedades afectan su calidad de vida, pero no son reconocidas como enfermedades asociadas al trabajo, ya que predomina un enfoque en la medicina del trabajo que limita las enfermedades del trabajo a las consecuencias específicas derivadas del proceso de trabajo técnico, desechando los aspectos sociales del trabajo como factores de riesgo. El resultado de este tipo de enfoque es que la salud ocupacional ha puesto énfasis en los accidentes del trabajo más que en las enfermedades (Díaz y Medel, 1997; Menicucci, 1997; Durán, 1992).

La normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo también tiene un sello de género. Inspirada en el momento de su redacción en una concepción tradicional de la mujer, tendía a otorgarle una protección especial, ya sea por razones de orden biológico, social o moral. Muchas de estas normas se volvieron discriminatorias en contra de la mujer, al constituir impedimentos o limitaciones para acceder a determinadas ocupaciones. Algunas han sido derogadas o reemplazadas y, en general, las que subsisten no se aplican. En Argentina existe una prohibición genérica de emplear mujeres en trabajos penosos, peligrosos o insalubres. En Paraguay esta prohibición está limitada a las trabajadoras embarazadas o en lactancia y en Uruguay existen algunas disposiciones específicas que prohíben el trabajo de las mujeres cuando implica el manejo de sustancias tóxicas o la limpieza y reparación de motores en marcha. En Brasil se han derogado las prohibiciones para las mujeres de realizar actividades peligrosas o insalubres y la de trabajos subterráneos, pero se mantiene un límite de peso para el transporte de carga. En Chile se derogó la prohibición para las mujeres de desempeñarse en faenas mineras subterráneas y se reemplazó la que le impedía realizar tareas peligrosas por una genérica, válida para hombres y mujeres, que determina que ningún trabajador podrá desempeñar faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad (Márquez, 1998).

La legislación establece, además, una serie de restricciones al trabajo de la mujer embarazada, inspirada en la idea de proteger su salud y la del niño que está por nacer. En Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay la embarazada puede cambiar de función si así lo requiere. En Argentina la normativa general impide que realicen –al igual que el resto de las mujeres– trabajos insalubres, peligrosos o riesgosos. La normativa no contempla la protección de la capacidad reproductiva del hombre para engendrar hijos sanos (Rodríguez, 1998).

En el proceso de trabajo existen procesos nocivos a los que se exponen hombres y mujeres, dependiendo del sector y tipo de actividad. Entre los que afectan a las mujeres de manera particular están los riesgos en sus capacidades reproductivas, lesiones diversas por uso de máquinas diseñadas para la estructura del cuerpo masculino o por la exigencia de esfuerzo físico superior a la capacidad de las mujeres, así como trastornos psicossomáticos por efectos de acoso sexual o por sobrecarga de trabajo, especialmente por acumulación de una doble jornada.

Según algunas investigaciones recientes, se ha acentuado el número de retiros del trabajo por causa de LER. De acuerdo a Bruschini (en este volumen), entre los 408 funcionarios retirados por LER en un banco en Brasil en 1993, 80% eran mujeres que ocupaban la función de oficinista y cajera. Aunque esas enfermedades también ocurren entre los hombres, su mayor incidencia entre las mujeres está siendo atribuida no sólo a las actividades repetitivas que ellas realizan sino, también, a la sobreposición de esas actividades a las domésticas, que son igualmente propicias a la aparición de esos males.

La agricultura de exportación y la industria pesquera emplean a un importante contingente de mujeres bajo régimen de temporalidad, en condiciones de alto riesgo para la salud. Desempeñan largas jornadas diarias, que se extienden incluso a sábado y domingo, con intensos ritmos de trabajo asociados a la perecibilidad del producto y el predominio de pago a destajo o “a trato” y escaso tiempo de descanso durante la jornada. Además, las actividades de agroexportación se han vuelto riesgosas por el uso intensivo de pesticidas que provocan daños, muchos de ellos sólo visibles a largo plazo (Medel y Riquelme, 1994). En el caso de trabajadoras que además tienen baja educación y no son hispanoparlantes, como en el caso de Paraguay, la falta de información en guaraní y de protección en el manejo de agrotóxicos aumenta los riesgos para la salud.

b) *Acoso sexual*

El acoso sexual constituye un riesgo a la salud y seguridad de los trabajadores que habitualmente no se incorpora como una dimensión de la calidad de los empleos. Afecta la salud psíquica y tiene un impacto laboral negativo: apatía, baja en la productividad, peligro de pérdida del empleo¹⁶. Constituye por lo tanto una dimensión de la calidad del empleo y afecta en su gran mayoría a mujeres.

16. Délano y Todaro (1993) realizan un exhaustivo análisis de las distintas definiciones sobre acoso sexual, las que sintetizan como “una conducta sexual intencionada que ocurre en la relación laboral e influye en las oportunidades de empleo, la permanencia, el desempleo y las condiciones o el ambiente de trabajo produciendo en la víctima desagrado o rechazo. Implica chantaje, amenaza o presión y se manifiesta en forma directa o indirecta mediante actos que fluctúan entre los más sutiles y la agresión sexual” (p. 28).

La magnitud del problema no es plenamente conocida debido a la falta de estadísticas, el ocultamiento social, la falta de leyes sobre la materia, el sentimiento de culpa y el temor de las víctimas, pero los estudios disponibles indican que esta práctica está extendida (Suderth, 1997; Délano y Todaro, 1993). Pese a las consecuencias negativas del acoso en la salud mental, el desarrollo personal y profesional, la eficiencia y la productividad de la trabajadora, así como en el ámbito laboral en general, este tema está aun poco analizado en los estudios del trabajo. Se ha empezado sin embargo a tipificar e incorporar en la normativa penal y del trabajo en varios países (Hodges, 1996).

El acoso sexual, en tanto que una manifestación pública y social de la violencia, empieza a ser considerado no sólo como un problema personal, sino como un problema social que limita la participación plena de la mujer en el trabajo. Un informe gubernamental de 1995 indicaba que una de cada tres mujeres en Argentina sufre acoso sexual. En Chile, una encuesta realizada por el CEM (Délano y Todaro, 1993) mostraba que un 20% de las mujeres sufre acoso sexual y que éste se manifiesta en distintas ramas de actividad, niveles jerárquicos y ocupaciones, afectando a mujeres de distinta edad y niveles de educación. Las mujeres perciben el asedio sexual como una forma de descalificación y lo sitúan entre los mecanismos de discriminación que desestimula la carrera laboral de las mujeres.

En los cinco países bajo análisis se han realizado intentos por elaborar políticas públicas y legislación sobre el tema, pero los avances son lentos. Hasta ahora no se ha aprobado ninguno de los proyectos de ley presentados ante los parlamentos de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay¹⁷.

El sector sindical también ha empezado a incorporar este tema en su agenda. En Argentina, el sindicato "Unión de Personal Civil de la Nación" (UPCN) elaboró un diagnóstico y editó un libro sobre este tema. En Paraguay, a raíz de una denuncia pública, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) convocó a la sociedad a reflexionar sobre esta problemática. En Brasil y Chile el tema ha sido promovido por las Comisiones de la Mujer de las Centrales Sindicales.

5. Formación profesional y técnica

En una sociedad basada cada vez más en el conocimiento y la tecnología, la formación profesional es uno de los pilares para el aumento de la productividad y competitividad de las empresas. Hay sin embargo autores (Abramo,

17. Entre los avances se puede mencionar que en Argentina, por decreto presidencial, se penaliza desde 1993 el acoso sexual en los servicios públicos. En Paraguay es una causa justificada que permite despedir al acosador y en Uruguay la reglamentación de 1997 de la ley de Igualdad de Trato en el Ámbito Laboral, define el acoso sexual como una forma de discriminación. En Chile, la Dirección del Trabajo estableció en 1997 el procedimiento y los criterios de fiscalización ante denuncias sobre acoso sexual. En Brasil, en mayo del 2000, la Asamblea Legislativa de Rio Grande do Sul aprobó una ley que castiga el acoso sexual en los servicios públicos.

1999b) que señalan que las políticas de formación deben, además, responder a un objetivo más general de promoción de la equidad social, a través del mejoramiento del nivel de calificación de la fuerza de trabajo. Por estas razones, existe una creciente preocupación por aumentar la oferta y modernizar y fortalecer los sistemas de formación profesional. En la actualidad se destaca que los trabajadores deben contar con competencias básicas y generales que sirvan para actuar en ambientes de trabajo con menor control y para atender situaciones imprevistas y resolver problemas (Bertino y Silveira, 1994).

A pesar de la importancia que se concede a la formación profesional, la mayor parte de los trabajadores no accede a ella. Un estudio en Chile mostró, además, que el acceso es desigual e inequitativo: los trabajadores de mayor nivel educacional e ingresos son los que tienen mayores oportunidades de realizar cursos de capacitación laboral (Mauro, 1997). Esto es particularmente grave para los casos de Brasil y Paraguay, que todavía presentan importantes nichos de analfabetismo en zonas de concentración de pobreza (Valdés y Gomáriz, 1995).

La participación de las mujeres en la capacitación y la formación profesional y técnica enfrenta una segmentación de doble vía: por niveles y especialidades. Ellas se concentran en los niveles más bajos: en la formación profesional inicial y en las acciones de capacitación puntual. Además, están sobrerrepresentadas en las especialidades “tradicionalmente femeninas”, tales como corte y confección, preparación de alimentos, peluquería y manualidades, lo que las proyecta hacia ocupaciones con bajos niveles de ingreso.

Aun cuando la participación de las mujeres en la formación profesional y técnica ha aumentado significativamente (tanto en actividades de calificación como de actualización y reconversión ocupacional), ésta se sigue concentrando en las áreas de tradicional presencia femenina, con pocas oportunidades a la recalificación para entrar a ocupaciones nuevas (Bertino, 1995). Esta segregación formativa en áreas obsoletas y con baja calificación refuerza la segregación ocupacional, produciéndose un círculo vicioso que impide a las mujeres dejar sus ocupaciones marginales y de baja remuneración, romper el “techo de cristal” y tener oportunidades de desarrollar carreras laborales. Como consecuencia de esto, la mayoría de las mujeres no tiene las calificaciones necesarias para ocupar puestos en ramas donde su presencia es minoritaria, no posee las habilidades ni herramientas para insertarse en los sectores de mayor desarrollo tecnológico y, en general, no cuenta con acceso a la formación en ocupaciones de mayor potencial de desarrollo y prestigio.

Además, las mujeres tienden a quedar al margen de los procesos de capacitación que se realizan en las áreas claves y de mayor productividad de las empresas, debido a su concentración en áreas marginales o menos calificadas del proceso de trabajo. En un estudio sobre la cadena automotriz del ABC Paulista, Abramo (1999b) observó que las mujeres no tenían acceso a cursos de perfeccionamiento y formación profesional debido a su posición en la estructura ocupacional de las empresas, ya que no había barreras formales de acceso. Estas se

concentraban en los niveles inferiores de la cadena productiva, en los cuales se han incorporado limitadas innovaciones tecnológicas y organizacionales y se realiza una cantidad menor de cursos de capacitación, los cuales tenían bajo contenido técnico.

De acuerdo a estudios de la OIT (1998c), las mujeres no sólo tienen un acceso desigual a la formación profesional y la enseñanza de nuevas tecnologías, sino además las especializaciones por género se han mantenido y el incremento significativo del nivel educacional de las mujeres no ha conducido a una ampliación equivalente de sus oportunidades laborales.

La mayor parte de la oferta de cursos de capacitación laboral todavía es ocupada por hombres. En Chile, un 28% de la matrícula está dirigida a mujeres. Esta se concentra en trabajadoras de nivel administrativo, con mayor nivel educacional, ocupadas en sectores modernos, con requerimientos de nuevas competencias debido a procesos de cambio tecnológico, tales como servicios financieros, seguros, minería, energía y telefonía. Las mujeres que se desempeñan en estos sectores están mayoritariamente en niveles intermedios y se las capacita para un mejor desempeño de su labor más que en habilidades para un desarrollo de carrera (Sernam/Sence, 1998). Se observa una situación deficitaria en el nivel ejecutivo y de trabajadoras calificadas, lo cual confirma los hallazgos de Abramo (1999b) en el ABC Paulista, con consecuencias negativas para eventuales procesos de movilidad ocupacional.

6. Trabajadores con responsabilidades familiares

Como consecuencia de los cambios en los patrones de participación laboral de las mujeres, particularmente de aquellas en edad reproductiva y con hijos, y la creciente proporción de familias en que ambos miembros de la pareja trabajan, ya no es posible mantener una tajante separación entre la vida laboral y familiar. La disponibilidad de normas y servicios que apoyen la compatibilización de las responsabilidades laborales y familiares es una dimensión importante de la calidad del empleo de hombres y mujeres.

a) Apoyo al cuidado de hijos pequeños

En cuatro de los cinco países analizados, la normativa vigente contempla la provisión de servicios de apoyo para el cuidado de hijos menores de las trabajadoras. Los trabajadores hombres no tienen derecho a este beneficio, reforzando la idea de que las responsabilidades familiares son una responsabilidad de la mujer y no de ambos padres.

En Argentina, las empresas con más de 50 trabajadoras mayores de 18 años deben proveer servicios de cuidado infantil. En Brasil, el número mínimo de trabajadoras para hacer efectiva la disposición es de 30. En Chile y Paraguay,

se contempla la obligación sólo para atender niños menores de 2 años. En Chile esta obligación es para establecimientos con al menos 20 mujeres y en Paraguay el mínimo es de 50. En Uruguay la legislación no contempla la obligación de instalar servicios de cuidado infantil.

La proporción de trabajadoras que tiene acceso a este derecho es baja, ya que la legislación excluye de este beneficio a aquellas que se desempeñan en empresas pequeñas y micro, y a las trabajadoras independientes, que constituyen la gran masa de la fuerza laboral femenina. Se estima, por ejemplo, que, en Chile, apenas un 25% de las trabajadoras asalariadas con hijos menores de 2 años tendría derecho a sala cuna.

Las trabajadoras cuentan, además, con la posibilidad de acceder a las guarderías y jardines infantiles vecinales o municipales, o a enviar a sus hijos a jardines infantiles privados. En los 5 países existe una red de jardines infantiles que opera en el marco de las políticas de reforzamiento preescolar y de apoyo a los sectores en situación de pobreza. Aunque no han sido diseñados como un servicio de apoyo a la madre trabajadora y a veces los horarios son incompatibles con su jornada de trabajo, constituyen la principal alternativa de cuidado infantil a la que pueden acceder las mujeres pobres. Su cobertura fluctúa entre el 10% y el 30% de los niños hasta 6 años. Por otra parte, la oferta de matrícula de jardines infantiles privados ha crecido en los últimos años, aumentando la brecha entre mujeres ricas y pobres. En Chile, por ejemplo, la mitad de los niños pertenecientes a hogares del quintil más alto pero sólo un 20% de los niños de hogares más pobres asisten a jardín infantil.

De tal modo, la mayor parte de las trabajadoras depende para el cuidado de sus hijos de arreglos individuales (apoyos familiares o contratación de servicios). En Brasil, por ejemplo, 23% de las trabajadoras cuidan ellas mismas a sus hijos menores de 5 años, 34% son ayudadas por parientes, 10% por las hijas, 12% por empleadas domésticas y 4% por el marido.

b) *El derecho a la maternidad*

En los países del Cono Sur existe una legislación protectora de la maternidad que enfrenta el desafío de dar protección a la capacidad reproductiva de la mujer, salvaguardando su derecho a no ser discriminada. Siguiendo este principio, se ha prohibido, por ejemplo, el test de embarazo como requisito a la contratación de mujeres.

En los cinco países la legislación contempla licencia de maternidad. En Argentina, Paraguay y Uruguay tiene una duración similar de seis semanas antes y seis semanas después del parto. En Brasil dispone un descanso de cuatro semanas antes y doce después del parto, en tanto en Chile este es de seis semanas antes y doce después del parto. En Chile, además, se establece que en caso de muerte de la trabajadora durante el parto o durante la licencia posterior a éste, el resto del tiempo de licencia destinado al cuidado del hijo

corresponderá al padre. Siguiendo el mismo criterio, en Argentina se presentó un proyecto de ley, actualmente en discusión (Márquez, 1998).

Existe también una licencia suplementaria por enfermedad a causa del embarazo o el parto y en Brasil se prevé una licencia de dos semanas en caso de aborto no voluntario. Los beneficios de licencia de maternidad se extienden en Chile a la madre adoptiva y en Brasil y Uruguay se han presentado proyectos de ley en este sentido.

Los costos de la licencia de maternidad son asumidos en todos estos países por la seguridad social, es decir, no son financiados con cargo al empleador. En Argentina, Brasil, Uruguay y Chile, la trabajadora percibe un subsidio equivalente a su última remuneración o a un promedio de los últimos meses. En Paraguay, en cambio, éste es calculado en base al 50% de los salarios sobre los cuales cotizó a la Seguridad Social en los últimos cuatro meses, lo que disminuye significativamente sus ingresos (Márquez, 1998).

El derecho de lactancia está protegido en los cinco países, a través de dos descansos de media hora, que se consideran como tiempo trabajado. La legislación establece la obligación del empleador de habilitar un lugar para posibilitar la lactancia, excepto en Uruguay.

En los últimos años se ha instaurado la licencia de paternidad, que otorga días libres al padre con ocasión del nacimiento de su hijo. En Brasil, es de cinco días, en Argentina y Paraguay de dos y en Chile de uno. En Uruguay, la normativa sólo alcanza a los funcionarios públicos (3 días), pero es una práctica extendida en los convenios colectivos. En Chile, la madre trabajadora dispone además de licencia (y un subsidio que cubre el 100% de su remuneración) por enfermedad de su hijo menor de 1 año. También goza de este beneficio el padre, si tiene la tuición del niño o si la madre ha fallecido. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos puede hacer uso de la licencia, quedando la decisión en manos de la madre.

La normativa contempla la estabilidad laboral de la mujer durante el embarazo y con posterioridad al parto. En Paraguay y Uruguay se prohíbe el despido de la trabajadora desde que notifica del embarazo, hasta transcurrida la licencia de maternidad. Aunque en Uruguay no se establece el plazo de estabilidad posterior al reintegro, se ha establecido una cierta jurisprudencia que ha determinado un plazo de 6 meses. En Brasil, la legislación extiende la protección desde la notificación del embarazo hasta cinco meses después del parto. En Argentina se extiende hasta siete meses y medio después del parto y en Chile hasta un año después de expirado el descanso maternal.

La legislación de protección a la maternidad, que fue diseñada en un contexto de empleo asalariado protegido, deja fuera a una alta proporción de mujeres que no se desempeña en estas condiciones. La tendencia al aumento de la desprotección afecta, por lo tanto, especialmente a las mujeres y su derecho a la maternidad.

7. Organización y representación de intereses

Los sindicatos tienen un importante rol en el fortalecimiento del sujeto más débil de la relación laboral y en la protección de la calidad de sus empleos. Las organizaciones sindicales se han visto, sin embargo, enfrentadas en los últimos años a una serie de factores que dificultan la representación colectiva de trabajadores y trabajadoras, entre los que se destacan los siguientes:

- a) Los procesos de flexibilización de las relaciones laborales han conducido a modificaciones legales tendientes a disminuir la normativa protectora (especialmente en Argentina y Chile), en la idea de desregular el derecho individual de trabajo. Esto ha provocado un debilitamiento del movimiento sindical y de los sistemas y procesos de negociación colectiva. Se ha tendido también a limitar la capacidad y el ámbito de acción de los sindicatos a través de modificaciones legales recientes. En Chile, por ejemplo, el derecho a huelga está limitado a los períodos de negociación colectiva, y en caso de producirse, el empleador puede contratar reemplazantes.
- b) Los procesos de ajuste y reestructuración productiva han provocado cambios en la composición del empleo y aumentado el desempleo, y se ha reducido la proporción de asalariados, que constituye la base tradicional de los sindicatos. El movimiento sindical, organizado históricamente en torno al lugar de trabajo –la fábrica–, no tiene mayores vinculaciones con una creciente masa de trabajadores no asalariados, atomizados y sin capacidad de organización.
- c) La creciente incorporación de mujeres a la fuerza de trabajo ha traído nuevos intereses que no han sido recogidos en toda su magnitud por el movimiento sindical, quedando sin representación muchas demandas de género de las trabajadoras, y ellas mismas, subrepresentadas en la dirigencia sindical.

El papel del sindicato es todavía crucial, aunque la tasa de sindicalización en los países analizados no supera el 15%. En Argentina, Brasil y Uruguay negocia colectivamente una importante masa de trabajadores, y aunque ha aumentado la proporción de convenios por empresa, todavía predominan los convenios por rama de actividad, lo que permite una mayor capacidad negociadora. En Paraguay, donde se negocia fundamentalmente por empresa, se ha incrementado desde 1989 la afiliación sindical y el número de los trabajadores que negocian. En Chile la ley sólo permite negociar por empresa, y la ampliación de los derechos laborales sigue estando como una prioridad de la agenda del sector sindical.

La tasa de sindicalización femenina es más baja que la masculina, y no llega al 10%. La proporción de mujeres en el total de trabajadores sindicalizados alcanza a un tercio en Brasil y Paraguay y en torno al 20% en Chile. Es decir, es inferior a su participación en la fuerza de trabajo ocupada. Entre los factores

identificados por las Comisiones de Mujeres de las Centrales Sindicales del Cono Sur¹⁸ que contribuirían a explicar la menor sindicalización femenina están los siguientes:

- a) Las dificultades de tiempo de las propias trabajadoras, que tienen que combinar sus responsabilidades laborales y familiares.
- b) La concentración de mujeres en sectores donde no hay sindicatos –o si los hay éstos enfrentan limitaciones para negociar colectivamente, como por ejemplo en el servicio doméstico–, las convierte en la práctica en “no sujetos” de sindicalización¹⁹.
- c) La falta de receptividad de los sindicatos para modificar una cultura esencialmente masculina, que no reconoce rango sindical a muchos problemas propios del género y a veces resiste la incorporación de mujeres en los niveles directivos.

Con el apoyo de las grandes centrales sindicales mundiales, que han subrayado que la igualdad e integración de la mujer en los organismos y agendas sindicales es de primordial importancia²⁰, las dirigentas sindicales de los cinco países han desplegado serios esfuerzos para aumentar su peso en las estructuras sindicales e incorporar demandas de género a la agenda sindical. Con el fin de establecer una estrategia común a nivel del Mercosur y potenciar sus acciones a nivel nacional, crearon la Comisión de la Mujer de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, integrada por representantes de los cinco países²¹.

En Brasil, las Comisiones de la Mujer de las tres principales centrales sindicales –CUT, CGT y Forza Sindical– lograron establecer cuotas mínimas para mujeres, del 30% en cargos de dirección²². Se estima que alrededor del

18. Estas fueron algunas de las conclusiones de la reunión celebrada por la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, que reunió a las Comisiones de Mujeres de las Centrales Sindicales de Argentina (CGT), Brasil (CUT, Forza Sindical y CGT), Chile (CUT) y Uruguay (PIT-CNT) en Montevideo, en diciembre de 1997.

19. Así, por ejemplo, la mayor presencia de mujeres en establecimientos de menor tamaño es una barrera importante, no sólo por restricciones legales, en los países donde se exige quórum, sino porque existe un mayor control social de la fuerza de trabajo de parte de los empleadores, que con frecuencia oponen resistencia a la organización de los trabajadores (Feres y Henríquez, 1995; Espinoza y Yáñez, 1998). Con relación a las trabajadoras de servicio doméstico, es necesario reconocer su esfuerzo de organización, que se expresa en la existencia de la Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar, y la afiliación de algunos de los sindicatos a centrales nacionales como la CUT en Brasil.

20. Véase, por ejemplo, el *Proyecto de conclusiones y recomendaciones* aprobado en la Séptima Conferencia Mundial de la Mujer de la CIOSL (Río de Janeiro, 8-21 de mayo, 1999).

21. Entre otros logros, la Comisión consiguió incluir el tema de género en la *Declaración sociolaboral del MERCOSUR*, firmada en diciembre de 1998 por los cinco países (Abramo, Valenzuela y Pollack, 2000).

22. La meta es lograr el 30% en sectores de fuerte concentración femenina y obtener una representación equivalente a su peso en aquellos sectores con baja participación femeni-

15% de la dirigencia sindical en Chile y del 10% en Paraguay está ocupada por mujeres. En todos los países existe un esfuerzo destinado a fortalecer las Comisiones de la Mujer, a través de diversas estrategias destinadas a incorporar las demandas de género en las agendas sindicales y promover el liderazgo sindical de la mujer (por ejemplo a través de programas de capacitación). Participan además como miembros permanentes en las Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, que se han creado en los cinco países.²³

A pesar de estos esfuerzos, la incorporación de reivindicaciones de las mujeres en los procesos de negociación colectiva es todavía débil. Se tiende a delimitar el campo de reivindicaciones en torno a las de los trabajadores hombres, dejando fuera muchas de aquellas con un carácter de género, en torno a condiciones de trabajo y oportunidades para las mujeres, y habitualmente no se incluyen las que se refieren a discriminación (Ulshofer, 1994). Según señala Márquez (1998) en su estudio sobre el Cono Sur “no se han detectado convenios que contengan cláusulas de promoción de la igualdad de las mujeres en el trabajo, ya sea incentivando su acceso a determinadas actividades en las que están subrepresentadas, facilitando su capacitación de manera específica en respuesta a la introducción de nuevas tecnologías y a las exigencias planteadas por la reconversión, promoviendo su ascenso a cargos de responsabilidad” (p. 28).

Esto es confirmado por un estudio realizado por el Departamento Inter-sindical de Estadísticas y Estudios Socio-Económicos de São Paulo (DIEESE) sobre acuerdos colectivos en empresas estatales de Brasil en 1992, el cual mostró que las cláusulas relativas a la mujer estaban asociadas a la maternidad. Resultados similares se obtuvieron en un estudio que se llevó a cabo en 1997, al analizar más de 300 procesos de negociación colectiva. Temas relativos a la promoción de la igualdad y la no discriminación estaban ausentes, así como aquellos vinculados a condiciones de trabajo de las mujeres. Situaciones de acoso sexual no fueron consideradas en ningún convenio.

na. Las tres Centrales han logrado, además, realizar iniciativas conjuntas de promoción de la igualdad de oportunidades, superando diferencias ideológicas. Un ejemplo de esto es la realización del Mapa de Género, que identifica los principales problemas de las trabajadoras y sugiere líneas de acción (Abramo, Valenzuela y Pollack, 2000).

23. En Chile se creó en enero de 1995 la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Trabajo, en el marco del plan de trabajo del Ministerio del Trabajo con el Servicio Nacional de la Mujer. En Brasil se creó en marzo de 1996 el Grupo de Trabalho para la Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação, a través de un decreto del Ministerio de Trabajo. En Uruguay se creó en marzo de 1997 la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Trabajo, a través de un acta de constitución del Ministerio del Trabajo. En Paraguay se creó en junio de 1998 la Comisión Tripartita para la Igualdad en el Trabajo, a través de un decreto presidencial. En Argentina fue creada en octubre de 1998 la Comisión Tripartita Argentina para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, a través de un decreto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Véase al respecto, Daeren, 2000.

A pesar de la falta de medidas concretas de promoción de la igualdad, en ocasiones los Convenios Colectivos incluyen cláusulas consagradas a nivel legal. Así, en Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay se ha incorporado la prohibición de discriminación en la remuneración. En Brasil se ha incluido en diversos convenios la prohibición de test de embarazo como requisito para la contratación. En los cinco países existen cláusulas de apoyo al ejercicio de responsabilidades familiares, incluyendo la licencia por paternidad –ya contemplada en la ley– y algunos beneficios de maternidad (Márquez, 1998).

Aun cuando los sindicatos no han asumido plenamente las reivindicaciones de género de las trabajadoras, éste cumple un rol importante en la protección de sus derechos. Una investigación realizada por la Dirección del Trabajo de Chile mostró que en las empresas con sindicato hay un mayor respeto por los derechos de las trabajadoras embarazadas, mayor cumplimiento de la norma de proporcionar sala cuna, y mayor respeto por el cumplimiento de las condiciones de trabajo exigidas por la ley.

B. TRABAJADORES EN SITUACIONES DE MAYOR VULNERABILIDAD

Tomando en cuenta las diversas dimensiones de la calidad del empleo consideradas en este estudio, es posible identificar algunos grupos de trabajadores en situación de mayor vulnerabilidad, en los cuales hay un fuerte componente de fuerza laboral femenina. Se trata de trabajadores cuyos ingresos son muy bajos, o que no perciben remuneración por su trabajo; tienen mínimos niveles de protección o carecen de ella; sus empleos son inestables; y en general enfrentan baja capacidad de organización y mínimas condiciones de negociación. Son por lo tanto trabajadores cuya situación debe ser estudiada más a fondo a fin de generar propuestas tendientes a mejorar la calidad de sus empleos.

1. Trabajadores en empleos “flexibles” y “atípicos”

En el nuevo escenario económico impuesto por la globalización, las estrategias de flexibilización de los empleos han producido una proliferación de empleos atípicos (la mayoría de ellos precarios), disminución de la normativa protectora y de la proporción de trabajadores protegidos y un desplazamiento de la producción hacia lugares con mayores ventajas comparativas, entre ellas el costo de la mano de obra.

El modelo de empleo que satisfacía las necesidades del hombre proveedor (con estabilidad, desarrollo de carrera y un salario adecuado para mantener a una familia) está en retirada. Cada vez más los empleos se parecen a los de una fuerza de trabajo “secundaria”. La mayoría ofrece bajos salarios, son inestables, no tienen protección social y otros beneficios laborales, y tienen pocas oportunidades de capacitación y desarrollo de carrera. Cada vez es más

frecuente que hombres y mujeres se desempeñan en este tipo de empleo, aunque las mujeres son mayoría. A pesar de que no todos los empleos flexibles son de mala calidad, plantean un serio riesgo de generar una situación de marginalidad dentro del mercado de trabajo (United Nations, 1999). A continuación se presentan algunos tipos de trabajos flexibles que están cobrando importancia en el Cono Sur.

a) *Trabajadores en subcontrato*

La subcontratación, entendida genéricamente como el proceso de externalización y terciarización de la producción y los servicios, ha empezado a extenderse en el Cono Sur. Dos indicadores globales lo confirman: la reducción sistemática del tamaño de las empresas y el aumento de la “deslaborización” de las relaciones de trabajo, medida a través de la falta de contrato escrito de trabajadores dependientes.

La modalidad de subcontratación más difundida se establece entre una persona (natural o jurídica) que ordena una obra o servicio y otra que se encarga de su realización, sirviéndose para ello de trabajadores que se desempeñan bajo su dependencia. Otra forma de subcontratación crecientemente difundida es la de suministro de personal (Echeverría, Solís y Uribe-Echeverría, 1998). En este caso se trata de la subcontratación de trabajo, a través de la cual una empresa proporciona a otra empresa trabajadores para que presten servicios en ella, pero permaneciendo éstos formalmente como empleados de la empresa proveedora de mano de obra. A través de esta figura, la relación clásica entre empleador y trabajador se ve intermediada por un tercero, llegando a situaciones extremas en que los trabajadores no tienen ningún contacto con su empleador. En ocasiones también, la empresa suministradora no es totalmente independiente de la usuaria. Hay casos en que esta última fue creada por la primera, con el propósito de aumentar la eficiencia de la gestión, distribuir a los trabajadores en más de un empleador y disminuir el riesgo o la envergadura de conflictos laborales (Feres, Henríquez y Ugarte, 1999; Goldín y Feldman, 1999).

Las mujeres tienden a concentrarse en actividades subcontratadas de bajos niveles de especialización, en condiciones de trabajo desmedradas desde el punto de vista de las remuneraciones y de la protección de seguridad social y en condiciones riesgosas y/o desprotegidas desde el punto de vista de la seguridad e higiene. Las unidades que integran la cadena productiva forman un continuo jerárquico en el proceso productivo, que va desde las empresas del sector formal de la economía hasta los eslabones de producción informales, cuya última etapa está constituida muchas veces por trabajo a domicilio. La proporción de mujeres tiende a aumentar conforme se desciende hacia los segmentos inferiores de la pirámide de subcontratación y las empresas pequeñas y las microempresas tienen una mayor feminización.

Desde la perspectiva de las empresas, mientras menos difieren las actividades subcontratadas de las del giro específico de la empresa, mayores son las

probabilidades de que esta estrategia responda a la búsqueda de reducción de costos y de que las actividades que se externalizan sean las de mayor riesgo frente a la seguridad en el trabajo o de que se trabaje en condiciones de mayor desprotección, en jornadas extensas e intensivas. Desde el punto de vista de los trabajadores de planta, muchas veces la presencia de trabajadores subcontratados se transforma en una amenaza para ellos, lo que lleva a relaciones conflictivas y competitivas entre los propios trabajadores, que se visualizan como rivales (Echeverría y Uribe, 1998).

La desprotección en que se encuentran muchos trabajadores en régimen de subcontrato y la relativa invisibilidad de su situación plantea, en primer lugar, la necesidad de mejorar los diagnósticos, a fin de dar cuenta de la dinámica de esta nueva realidad, como base para actuar sobre ella. Un segundo requerimiento es el de fortalecer a los actores sociales, a fin de que puedan actuar como grupos de presión y consigan una voluntad política para mejorar sus condiciones.

b) *Trabajadores a domicilio*

El trabajo a domicilio²⁴ representa una forma antigua de empleo que, según diversas fuentes, estaría cobrando nuevo auge como resultado de los actuales procesos de flexibilización de las relaciones laborales y de la proliferación de las cadenas de subcontratación a nivel nacional e internacional (United Nations, 1999). Es una expresión del sistema de producción “flexible”, que busca descentralizar las funciones productivas, ubicando fuera de la empresa aquellas tareas que requieren un uso intensivo de mano de obra e incluye a numerosas mujeres que encuentran en esta forma de trabajo una posibilidad de generar ingresos en la casa.

Tradicionalmente ha sido asociado con actividades de baja productividad, que ocupan fundamentalmente mano de obra femenina, y con situaciones de sobreexplotación, precariedad y pobreza. En la actualidad, sin embargo, parecen coexistir formas tradicionales y precarias de trabajo a domicilio con situaciones de flexibilidad laboral exentas de precariedad, en sectores de alta productividad y absorbiendo a mano de obra calificada con mayor poder de negociación (Tomei, 1999).

Aun cuando no es posible conocer su peso real en el empleo total, por la falta de mediciones adecuadas, las estimaciones van –de acuerdo a estudios de

24. El trabajo a domicilio, según el Convenio 177 de la OIT, se define como el trabajo que una persona realiza:

➤ En su domicilio o en otros locales que escoja el trabajador, distintos de los locales de trabajo del empleador.

➤ A cambio de una remuneración.

➤ Con el propósito de elaborar un producto o prestar un servicio según las especificaciones del empleador, independientemente de quien proporcione el equipo, los materiales u otros insumos.

caso— desde un 1.5% en Chile (Henríquez *et al.*, 1999, en una definición extremadamente restringida), un 6.5% en Brasil (Lavinás *et al.*, 1998), a un 9% de la fuerza de trabajo del sector industrial en Argentina (Jelin *et al.*, 1998) y un 19% en Paraguay (Heikel, 1998). Estos estudios han permitido detectar la permanencia del trabajo a domicilio tanto en los sectores en los que tradicionalmente se ha concentrado (textil, confecciones, calzado) como en nuevas áreas del sector industrial y en el sector de servicios.

El trabajo a domicilio tiene un fuerte carácter de género. Por ser un trabajo que se desempeña preponderantemente en el hogar, se le considera apropiado para las mujeres, ya que facilita la compatibilización de responsabilidades domésticas con actividades generadoras de ingreso. Las trabajadoras a domicilio son principalmente mujeres en edad reproductiva, con hijos pequeños y restricciones de movilidad territorial. Pero al mismo tiempo, el trabajo a domicilio tiende a volver más difusa la separación entre la vida laboral y la esfera personal para las mujeres, invisibiliza el trabajo de la mujer y no contribuye a generar una redistribución de las tareas domésticas entre los miembros de la familia. Esto provoca en las mujeres estrés y aislamiento. Muchas trabajadoras a domicilio esperan que sus hijos crezcan y se resuelva el tema del cuidado infantil para buscar un trabajo asalariado en una empresa, a fin de interactuar con otras trabajadoras y ampliar su red de contactos y relaciones (Jelin *et al.*, 1998).

Además de ser una forma de empleo que ocupa mayoritariamente a mujeres, el trabajo a domicilio reproduce los patrones de segmentación ocupacional por género que se observan en el resto del mercado de trabajo. Las actividades tienden a ser desempeñadas preferentemente por trabajadores de un solo sexo y rara vez son mixtas. La mayor parte de las trabajadoras a domicilio se concentra en oficios tradicionalmente femeninos, aprendidos en el hogar o en el ámbito familiar. En los países en que hay una importante presencia de trabajo a domicilio en el sector servicios (como por ejemplo en Chile), las opciones de las mujeres se amplían hacia actividades de teletrabajo. Los hombres que se desempeñan como trabajadores a domicilio se concentran en el sector industrial.

Aun cuando hay variaciones por país, una alta proporción de trabajadores/as a domicilio tiene baja escolaridad. Los estudios de caso recién señalados muestran que las trabajadoras a domicilio que se desempeñan en el sector servicios tienen mayor nivel de escolaridad e ingresos más altos. Sin embargo, los hombres ocupados en el sector industrial muestran una mayor movilidad ocupacional y de ingresos a medida que aumenta su nivel de escolaridad. Por último, factores como la raza y la etnia constituyen potenciadores de situaciones de precariedad y bajos ingresos.

Las condiciones de trabajo están en directa relación al nivel de calificación —y por lo tanto de negociación— de los trabajadores. Aquellos que se desempeñan en los sectores que exigen menores niveles de calificación —tanto fabril como servicios— tienen arreglos contractuales precarios y sistemas de

remuneración a destajo, a los que se asocian jornadas laborales intensas, seguidas de períodos de desocupación.

De los cinco países del Cono Sur, sólo Chile no reconoce en los trabajadores a domicilio la calidad de trabajadores dependientes. En el resto de los países, sin embargo, tanto por razones de desregulación normativa como por falta de capacidad de aplicación de ésta, una muy alta proporción de estos trabajadores queda fuera de los sistemas de protección. En algunos casos (como por ejemplo, Argentina), empieza incluso a ser una práctica frecuente el requisito de la inscripción previa del trabajador en el registro de trabajadores autónomos, eximiendo así al empleador de cualquier obligación en materia de remuneraciones y prestaciones hacia el trabajador (Jelin *et al.*, 1998).

Una condición necesaria para el diseño de políticas que respondan frente a las necesidades de los trabajadores a domicilio, es el mejoramiento en la capacidad de captar a estos trabajadores a través de las estadísticas de empleo²⁵. Se requiere además revisar la normativa protectora vigente e incrementar su nivel aplicación. Un actor fundamental en esta acción son los propios trabajadores, por lo que es necesario promover la organización y acciones colectivas de los/las trabajadores/as a domicilio e impulsar acuerdos de trabajo con otros actores sociales.

c) *Trabajadores temporales*

En los últimos 20 años la organización del tiempo de trabajo ha experimentado cambios considerables. Se han consolidado nuevas modalidades más flexibles en el ordenamiento del tiempo de trabajo en las que la duración del trabajo ya no se organiza automáticamente a partir de la semana o el año y han proliferado los trabajos de corta duración, temporales y a plazo fijo. La inestabilidad y la combinación de períodos de ocupación con jornadas extremadamente largas, seguidos de períodos de desocupación, son situaciones cada vez más frecuentes, especialmente para trabajadores con menor nivel de calificación e ingresos, que se desempeñan en el sector informal (Bosch, 1999).

Así, la organización del trabajo en las empresas se basa cada vez menos en una duración diaria o semanal uniforme. Las tendencias actuales están influidas por la necesidad de adaptarse a las instrucciones del cliente en la producción y en los servicios al consumo, lo que supone generalmente programar el trabajo en unidades de tiempo más pequeñas que antes. Las empresas se tienden a adaptar a las fluctuaciones estacionales de la demanda, readecuando el tiempo de trabajo a través de una plantilla flexible de trabajadores. En los

25. Esta fue una de las principales conclusiones del Seminario Técnico Tripartito sobre Trabajo a Domicilio en América Latina, organizado por la OIT y realizado en Santiago de Chile entre el 26 y 28 de mayo de 1999, con la presencia de representantes de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Paraguay y Perú. En esta ocasión se recomendó la realización de estudios a fin de perfeccionar la caracterización del sector, como una condición para diseñar políticas acordes a sus necesidades.

países del Cono Sur el trabajo temporal, ocasional e inestable ha adquirido gran importancia tanto en sectores orientados al mercado interno –por ejemplo el comercio– como externo –en la agroindustria y la industria pesquera.

Estos empleos son desempeñados mayoritariamente (aunque no exclusivamente) por mujeres. Hay estudios que indican que alrededor de un tercio de la fuerza de trabajo femenina tiene frecuentes entradas y salidas no voluntarias, en trabajos ocasionales. Los rasgos de precariedad del trabajo temporal se expresan en la inestabilidad, la falta de protección y la vulnerabilidad socio-económica. Una proporción importante de estos trabajadores queda excluida de algunos derechos laborales que benefician al resto de los trabajadores asalariados²⁶. Las modalidades de organización del proceso de trabajo en actividades de temporada o de acuerdo a las fluctuaciones de la demanda están habitualmente basadas en ritmos intensos, el pago es a destajo o por producción y las jornadas muy largas, por lo que presentan mayores riesgos de salud y seguridad en el trabajo y morbilidades específicas, ligadas a la tensión por las condiciones de trabajo.

Debido a que el trabajo temporal es mayoritariamente desempeñado por mujeres, el desempleo en época fuera de temporada las afecta más fuertemente que a los hombres. Esto afecta la regularidad de sus ingresos y dificulta sus posibilidades de reunir el tiempo mínimo de cotizaciones previsionales para obtener una jubilación al término de su vida laboral.

Las políticas frente a este sector deben tener por lo tanto un carácter integral, otorgando un nivel de protección mínimo, a fin de permitir el acceso continuado a la seguridad social –a pesar de la existencia de lagunas en las cotizaciones–, y estableciendo regulaciones que permitan mejorar las condiciones de bienestar de los trabajadores y al mismo tiempo potenciando la productividad del sector.

2. Trabajadores en el servicio doméstico

El trabajo en el servicio doméstico tiene particularidades que lo diferencian del resto de las ocupaciones. Se trata de la prestación de un servicio personal a una unidad familiar y no a una empresa. La persona es contratada para realizar una serie de tareas vinculadas a la reproducción de las condiciones de vida cotidiana de los miembros de esa unidad, a cambio de un salario y de ciertas prestaciones como el uso y consumo de algunos bienes de subsistencia.

Por otra parte, en su forma tradicional –residencia en el lugar de trabajo– el servicio doméstico se revela como una ocupación que estructura la vida en mucho mayor medida que cualquier otra. Además de un horario de trabajo muy amplio y flexible, impide que la personalidad del trabajador se desarrolle libre de las restricciones del rol ocupacional. El no tener una vivienda propia incide

26. En Chile, por ejemplo, los trabajadores temporales están excluidos del derecho de negociación colectiva.

además sobre una serie de aspectos de la vida privada, como la acumulación de objetos, la posibilidad de establecer relaciones extralaborales y la constitución de un hogar propio, por cuanto este proyecto implica necesariamente abandonar el empleo (Chaney y García Castro, 1989).

El trabajo doméstico presenta los niveles más bajos de remuneración y protección social del conjunto de ocupaciones. Con una composición mayoritariamente femenina (sobre el 90%), es la principal opción ocupacional para las mujeres de menores niveles de educación e ingreso.

En todos los países, los ingresos de los trabajadores (especialmente de las mujeres) del servicios doméstico son significativamente inferiores a los de los ocupados en el sector moderno. Esta brecha es especialmente amplia en Brasil (aunque disminuyó en el transcurso de la década) y Uruguay. En términos de sus ingresos, la posición relativa de los trabajadores de servicio doméstico se deterioró especialmente en Argentina (para ambos sexos) y en menor grado en Uruguay y Chile (en este último caso sólo para las mujeres). Una tendencia similar se observó en el conjunto de América Latina. Por su parte, las brechas entre los ingresos de hombres y mujeres aumentaron en Chile (26.6%) y en Brasil (16.2%) y disminuyeron levemente tanto en Argentina y Uruguay como en el promedio de América Latina.

Cuadro 5 Ingresos medios del servicio doméstico en relación al sector moderno (índice sector moderno, hombres para 1990:100, para 1998:100)

	1990	1998
Argentina		
Hombres	55.1	29.6
Mujeres	40.6	26.0
Brasil		
Hombres	19.8	33.0
Mujeres	15.1	19.9
Chile		
Hombres	25.6	34.5
Mujeres	23.7	22.7
Uruguay		
Hombres	29.4	23.4
Mujeres	24.8	22.3
Promedio América Latina		
Hombres	32.9	21.6
Mujeres	31.0	23.0

Fuente: Elaboración OIT, en base a tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Nota: Período de referencia: Argentina, 1991-1998; Brasil, 1990-1997; Chile, 1998-1998; Uruguay, 1991-1997.

En los países estudiados, el servicio doméstico está regido por una legislación menos protectora que la del resto de los trabajadores, lo que les convierte en virtuales trabajadores de “segunda categoría”. Aun cuando existe una tendencia hacia la equiparación con la normativa que les regula en relación a la del resto de los asalariados²⁷, todavía existen diferencias importantes que perjudican a estos trabajadores. La normativa no limita la jornada diaria en Argentina, Brasil, Chile²⁸ ni Uruguay, y sólo en Paraguay no les excluye de la limitación establecida en la Constitución. En Argentina, Chile y Paraguay se establece un descanso diario de 12 horas y en Brasil y Uruguay la normativa sólo se refiere al descanso semanal. Aun cuando en todos los países, excepto Argentina, se considera licencia por maternidad, las licencias por enfermedad están restringidas a un cierto número de días (Argentina), la prestación de servicios continuos (Brasil), sólo la primera asistencia (Paraguay), un mínimo de jornadas al mes (Uruguay). Al mismo tiempo, sólo en Chile y Uruguay estos trabajadores están cubiertos en cuanto a accidentes del trabajo (Márquez, 1998).

El servicio doméstico es uno de los sectores que registra mayor desprotección (a excepción de Uruguay). La cobertura de seguridad social es inferior a la del promedio de los ocupados y las mujeres registran tasas sensiblemente inferiores a los hombres. Además, en la mayoría de los países, disminuyó en la década de los noventa la proporción de trabajadores que cotizan en la seguridad social.

El servicio doméstico tiene también una dimensión étnica y de raza, concentrando a los grupos que por esta razón son doblemente discriminados. En Brasil, un 31.2% de las mujeres negras ocupadas en actividades no agrícolas se desempeñan como trabajadoras domésticas, cifra que cae al 17% en el caso de las blancas (Valenzuela, 1999).

Uno de los mitos que ha circulado desde hace años es que el trabajo doméstico tenderá a desaparecer en el corto plazo, producto del proceso de modernización. En este marco, se ha restado importancia a la demanda por reformas legales, considerando que las desigualdades que afectan a las empleadas de servicio doméstico serían superadas por sí mismas al desaparecer esta ocupación. La realidad ha desmentido esta predicción, y el servicio doméstico es todavía una de las principales fuentes de ocupación de las mujeres. Según los datos del Panorama Laboral (OIT, 1999), el 16% de las mujeres en América Latina estaban ocupadas en ese sector. Su evolución en la década muestra un crecimiento y no una disminución (22 de cada 100 nuevos empleos fueron creados en el servicio doméstico). En los países del Cono Sur la evolución del sector en la década pasada muestra que su peso en el empleo femenino disminuyó sólo en Chile (ver capítulo I).

27. Una de las últimas modificaciones legales a fin de equiparar los derechos de todas las trabajadoras fue la extensión del fuero maternal a las trabajadoras de servicio doméstico en Chile.

28. Los trabajadores/as que no habitan en la casa del empleador tienen una jornada máxima de 12 horas diarias.

Cuadro 6 Proporción de trabajadores de servicio doméstico que cotizan en la seguridad social

	1990	1998
Argentina		
Hombres	25.5	15.2
Mujeres	6.8	5.6
Brasil		
Hombres	44.0	36.4
Mujeres	24.1	24.1
Chile		
Hombres	66.7	73.9
Mujeres	51.4	44.1
Uruguay		
Hombres	89.5	85.2
Mujeres	91.6	94.5
Promedio América Latina		
Hombres	35.5	28.7
Mujeres	16.6	16.2

Fuente: OIT (1999).

Nota: Período de referencia: Argentina, 1991-1998; Brasil, 1990-1997; Chile, 1998-1998; Uruguay, 1991-1997.

El mejoramiento de la calidad del empleo en el servicio doméstico requiere de acciones combinadas, a fin de reformar la legislación existente, igualando sus derechos a los del resto de los trabajadores, y mejorando la aplicación de la normativa vigente, a fin de hacer uso de los derechos laborales que les corresponden. Una de las medidas más urgentes es enfrentar sus altos niveles de desprotección. Campañas de información de sus derechos, en conjunto con la promoción de su organización, pueden brindar resultados a corto plazo.

3. Trabajadores no remunerados

Los trabajadores no remunerados constituyen una de las categorías de mayor vulnerabilidad, dado que no pueden apropiarse del producto de su trabajo. Es una categoría compuesta mayoritariamente por mujeres.

En cuatro de los cinco países estudiados se registra una disminución importante de esta categoría de trabajadores en los últimos 15 años. Sólo en Brasil se observa un aumento de la categoría de trabajadores no remunerados, lo cual puede ser explicado por el cambio de metodología en la encuesta de empleo, que permitió captar a partir de 1992 a una gran masa de trabajadores que producen para autoconsumo. De incluirse esta categoría en las encuestas de los otros países, probablemente se observaría una tendencia similar. De ahí que los familiares o trabajadores no remunerados estén subregistrados en el resto de los países.

La gran mayoría de las trabajadoras no remuneradas en Brasil (categoría que agrupa a más del 22% de las mujeres ocupadas y un 9.9% de los hombres ocupados) se desempeña en el sector agrícola. Predominan las niñas y mujeres mayores, sin ninguna cobertura de seguridad o protección fuera de la que pueden recibir del grupo familiar en el cual trabajan. Sólo un 3% tiene previsión social y como trabajan en el ámbito de la familia, no tienen acceso a ningún tipo de registro en la libreta de trabajo o *carteira*.

Este sector requiere de intervenciones directas, destinadas a mejorar sus condiciones de protección, pero son las intervenciones indirectas, destinadas a aumentar la productividad de los sectores en que se desempeñan, las que pueden cumplir un rol crucial en la formalización de las relaciones laborales en que se encuentran.

4. Trabajadores migrantes

La migración laboral es esencialmente una respuesta a las disparidades en los niveles de desarrollo socioeconómico entre países y entre regiones al interior de éstos. Está habitualmente ligada al deseo de mejorar el nivel de vida y la percepción de la existencia de barreras infranqueables para lograr este objetivo en el lugar de origen. Es además el resultado de decisiones individuales o colectivas, tomadas en el marco de estrategias de sobrevivencia a nivel del hogar u otras redes sociales.

Los patrones migratorios se han modificado en los últimos años. Los avances en las comunicaciones han creado expectativas sobre las condiciones de vida y oportunidades de empleo en las regiones más desarrolladas, generando polos de atracción desde las zonas menos desarrolladas. En los países estudiados, las tradicionales corrientes migratorias desde el campo a la ciudad han dado paso a migraciones temporales entre regiones o países de acuerdo a la demanda estacional de mano de obra y a migraciones entre ciudades y países para desempeñar ocupaciones menos valoradas por la comunidad local.

Investigaciones recientes muestran que la proporción de mujeres en relación al total de migrantes está aumentando significativamente (United Nations, 1999). Aun cuando en los países estudiados la migración no está reducida exclusivamente a trabajadoras con bajo nivel de calificación, éstas constituyen una mayoría y un sector de gran vulnerabilidad a sufrir explotación. Tanto en Brasil como Paraguay las trabajadoras provenientes de zonas de menor nivel de desarrollo y fuerte presencia rural llegan a la ciudad con un menor nivel educativo y sin experiencia laboral adecuada para el mercado urbano. Como resultado de la falta de redes sociales y de habilidades para manejarse en la vida urbana, sus oportunidades se ven restringidas a unos pocos empleos de menor valoración social como el servicio doméstico. Enfrentan, además, discriminaciones raciales y étnicas, y en el caso de Paraguay, dificultades de comunicación al ser guaraní parlantes.

A la migración interna se suma la migración al interior del Mercosur, hacia países con mayores niveles de vida y posibilidades de empleo. Así, por ejemplo, se ha detectado una importante corriente migratoria de trabajadoras desde Paraguay a Argentina y Brasil, las cuales enfrentan aun mayores niveles de desamparo, ya que su estatus es comúnmente de trabajadoras ilegales. Es posible que este fenómeno migratorio desde Paraguay continúe, entre otras razones, porque este país ha experimentado una transición demográfica más reciente, por lo que la migración rural-urbana tiene todavía mucha fuerza.

Es necesario, por lo tanto, diseñar políticas destinadas a proteger a los trabajadores migrantes de las situaciones de desprotección, exclusión e incluso abusos en que se encuentran.

5. Desafíos centrales para mejorar la calidad de los empleos

Las diversas dimensiones de la calidad del empleo en los países del Cono Sur han tenido un comportamiento desigual en los últimos 15 años. Se produjo un pequeño aumento en los niveles de ingreso y disminuyó levemente la brecha salarial entre hombres y mujeres, pero aumentaron el desempleo (principalmente femenino) y la desprotección social (que afecta en mayor medida a las mujeres). El gran problema que se presenta en la actualidad es cómo lograr que las economías sean capaces de generar el número de empleos suficientes para absorber a los nuevos contingentes de trabajadores (principalmente trabajadoras, dada la mayor velocidad de crecimiento del empleo femenino) que se incorporan al mercado de trabajo y, al mismo tiempo, que estos nuevos empleos cumplan con los derechos sancionados a nivel internacional y se realicen en condiciones equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 2000).

Las políticas de empleo deben asumir como un desafío nacional facilitar la incorporación de la mujer al mundo del trabajo en empleos de calidad. Las menores tasas de participación laboral de las mujeres en el Cono Sur en comparación con otras regiones del mundo demuestran que éstas enfrentan todavía serias dificultades (especialmente aquellas provenientes de hogares pobres) para desarrollar una actividad remunerada. Es necesario, por lo tanto, ampliar los servicios de apoyo para compatibilizar responsabilidades familiares y laborales, expandir las oportunidades de empleo para las mujeres, y mejorar su acceso a la formación profesional y técnica en áreas que trasciendan los estereotipos sexuales.

Esto implica revisar la normativa y las políticas sobre derechos relativos a la maternidad, evitando que se discrimine a la mujer por esta causa, y extendiendo estos derechos a todas las trabajadoras²⁹. Al mismo tiempo, se requiere

29. Particular atención debe prestarse a la situación de categorías como el servicio doméstico, que en la mayoría de los países estudiados está regido por una normativa que las discrimina en relación al resto de las trabajadoras y a las trabajadoras en empleos atípicos y en autoempleo, que quedan fuera de toda protección.

revisar las disposiciones (y su cumplimiento) sobre los servicios de cuidado para hijos de trabajadoras, ampliando su cobertura a aquellas que se desempeñan en unidades de menor tamaño o como trabajadoras independientes, e incluyendo en este beneficio a los hijos de los trabajadores hombres. La compatibilización de responsabilidades familiares y laborales va sin embargo más allá del cuidado de los hijos menores, e implica el desarrollo de puentes entre la vida laboral y la vida personal y familiar. Se requiere revisar la normativa y establecer incentivos que ayuden a los trabajadores de ambos sexos a cumplir con sus obligaciones familiares y promover un profundo cambio cultural que contribuya a este objetivo.

Uno de los factores más determinantes de la calidad de los empleos de las mujeres es la segmentación ocupacional por sexo. Es necesario diseñar políticas que promuevan una ampliación de la gama de ocupaciones de las mujeres, su ingreso en áreas no tradicionales y su acceso a niveles directivos. Esto implica generar normas y promover prácticas que aseguren mayor transparencia, igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de contratación y promoción. Esto debe ser apoyado con un cambio en las actitudes y prejuicios de empleadores y trabajadores respecto de las supuestas habilidades, preferencias y tipos de trabajos más apropiados para cada sexo, con lo que habitualmente se justifican comportamientos implícita o explícitamente discriminatorios. El mejoramiento de la calidad de los empleos de las mujeres implica superar las condiciones de desigualdad en que se desempeñan.

En este marco, las políticas educacionales y de formación profesional y técnica son cruciales para ampliar la gama de oportunidades ocupacionales de las mujeres, sus expectativas de carrera y su ingreso a áreas con mayores satisfacciones. Es necesario, por lo tanto, revisar la forma en que desde el sistema educativo se reproducen los modelos de lo femenino y lo masculino, aumentar el acceso de mujeres a los programas de formación técnica y asegurar que éstos se orienten hacia un desarrollo de carrera acorde a las necesidades del mercado y desarrollo tecnológico.

Un segundo desafío se refiere al necesario mejoramiento de las condiciones de trabajo de las mujeres que se encuentran en la fuerza de trabajo. Esto implica enfrentar la creciente desprotección e inseguridad social y de ingresos a que está sometida una importante proporción de trabajadoras, así como las precarias condiciones físicas en que se desempeñan. Es necesario buscar mecanismos y acordar niveles mínimos de protección y seguridad social para los trabajadores de ambos sexos, independientemente de su estatus laboral. Los grupos ocupacionales altamente desprotegidos, como trabajo a domicilio y servicio doméstico, requieren de respuestas urgentes, lo que implica revisar la normativa, adecuarla, y velar por que ésta se cumpla.

Con respecto a las condiciones de trabajo, se requiere visibilizar y dar respuesta los problemas de seguridad y salud de la mujer, que se expresan en malestares y enfermedades síquicas y físicas de lenta y prolongada evolución, más que en accidentes del trabajo. Es necesario también avanzar en la

prevención y sanción del acoso sexual, el que constituye una forma de violencia en el lugar de trabajo, que afecta a alrededor de un tercio de las mujeres en el transcurso de su vida laboral.

La calidad del empleo también puede ser mejorada a través del diálogo social. Depende de la capacidad de la organización de los trabajadores para poner límites a la precarización del empleo y la flexibilización no negociada de las relaciones laborales, el que constituye hoy uno de los grandes desafíos de las trabajadoras. Es necesario apoyar las iniciativas destinadas a aumentar el peso de las mujeres y los temas de género en las instancias de diálogo social y en estructuras empresariales y sindicales.

Finalmente, debido al papel central del empleo en la erradicación de la pobreza, un tercer desafío es el de incorporar una dimensión de género en las políticas de empleo y combate a la pobreza, generando oportunidades de empleo para las mujeres pobres, aumentando su acceso a los recursos productivos, extendiendo la cobertura de seguridad social, el acceso a la capacitación, y promoviendo un proceso de empoderamiento a través de la organización.

BIBLIOGRAFIA

- Abramo, L.; Valenzuela, M.E.; Pollack, M. 2000 *Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos 5 años después de Beijing*, documento presentado a la VIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima-Perú 8-10 de febrero, 2000.
- Abramo, L. 1998a. "Um olhar de gênero: Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas", en L. Abramo y A. Abreu (Publicado bajo la dirección de): *Gênero e trabalho na sociologia latinoamericana* (São Paulo, SERT/ALAST).
- 1998b. "Difusión de las calificaciones, equidad de género y políticas de capacitación en un segmento de la cadena automotriz en el ABC Paulista", en G. Labarca (Publicado bajo la dirección de): *Formación y empresa* (Montevideo, GTZ-CEPAL-CINTERFOR).
- Acevedo, D. 1997 "Género y flexibilización del trabajo", en *Trabajo y salud. Mujeres en riesgo. Develando lo oculto sobre salud de las trabajadoras* (Santiago, Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe).
- Aguirre, R.; Espino, A. 2000 "Uruguay: Mercado de trabajo y calidad del empleo de las mujeres" (en este volumen).
- Bertino, D.; Silveira, S. 1994 *Reorientación de la formación profesional para la mujer*, serie Documento de Trabajo (Ginebra, OIT).
- Bertino, D. 1995 *Un desafío para el año 2000: La igualdad de oportunidades en la formación y el empleo*, Boletín N° 132-133 (Montevideo, CINTERFOR), julio-diciembre.
- Bonilla, A.; Conte-Grand, A. 1998 "Las reformas de los regímenes de pensiones en América Latina: Crónica y reflexiones", en A. Bonilla y A. Conte-Grand (Publicado bajo la dirección de): *Pensiones en América Latina. Dos décadas de reforma* (Lima, OIT).
- Bosch, G. 1999 "Tendencias y nuevos aspectos de la duración del trabajo", en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 118, N° 2 (Ginebra, OIT).
- Bruschini, M. C. 2000 "Brasil: La calidad del empleo de las mujeres. Continuidades y cambios" (en este volumen).
- CEPAL, 1999 *Panorama social de América Latina 1998* (Santiago, CEPAL).
- Conte-Grand, A.; Rodríguez, C.A. 1999 *Cobertura de los riesgos del trabajo* (Santiago, OIT).

- Cortés, R. 2000 “Argentina: La calidad de empleo femenino en los noventa” (en este volumen).
- Chaney, E.; García Castro, M. 1989 *Muchachas no more. Household workers in Latin America and the Caribbean* (Philadelphia, Temple University Press).
- Daeren, L. 2000 *Las comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo (Mercosur y Chile)*, serie Documentos de Trabajo/131 (Santiago, ETM de Santiago).
- Délano, B.; Todaro, R. 1993 *Asedio sexual en el trabajo* (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer).
- Díaz, X.; Medel, J. 1998 “La perspectiva de género. Condiciones de trabajo de la mujer: Situación de Chile”, en *Trabajo y maternidad. Las normas que protegen la salud de las trabajadoras embarazadas*, serie Documentos de Trabajo/91 (Santiago, OIT).
- 1997 “Mujer, trabajo y salud. Los daños ocultos”, en *Trabajo y salud. Mujeres en riesgo. Develando lo oculto sobre salud de las trabajadoras* (Santiago, Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe).
- Durán, M. A. 1992 “Salud y sociedad. Algunas propuestas de investigación”, en M. Bañano (Publicado bajo la dirección de): *Mujer-Trabajo-Salud* (Valladolid, Editorial Trotta).
- Echeverría, M.; Uribe, V. 1998 *Condiciones de trabajo en sistema de subcontratación*, serie Documentos de Trabajo/81 (Santiago, OIT).
- Echeverría, M.; Solís, V.; Uribe-Echeverría, V. 1998 *El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas*, serie Cuadernos de Investigación N° 7 (Santiago, Dirección del Trabajo).
- Elter, D. 1996 “La situación de la mujer en el nuevo sistema previsional chileno”, en M. E. Valenzuela (Publicado bajo la dirección de): *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo* (Santiago, SERNAM).
- Ermida, O. 1992 *La flexibilidad en algunas experiencias comparadas* (Santiago, Universidad Nacional Andrés Bello).
- 1998 “Instituciones y relaciones laborales del Mercosur”, en G. Castillo y J. Ensignia (Publicado bajo la dirección de): *Libre comercio, integración regional y dimensión social: Desafíos para el sindicalismo latinoamericano* (Santiago, OIT-FES).
- 1999 “El futuro del derecho del trabajo y las relaciones laborales”, en C. Montero; M. Alburquerque y J. Ensignia (Publicado bajo la dirección de): *Trabajo y empresa: Entre dos siglos* (Caracas, Nueva Sociedad).
- Espinoza, M.; Yáñez, H. 1998 *Diagnóstico sobre sindicalismo en regiones*, serie Documentos de Trabajo/3 (Santiago, Dirección del Trabajo).
- Espinoza, M.; Damianovic, N. 1999 *ENCLA 98. Encuesta laboral* (Santiago, Dirección del Trabajo).
- Feres, M. E.; Henríquez, H. 1995 *Sindicalismo latinoamericano y la acción por la igualdad de oportunidades para las mujeres*, serie Documentos de Trabajo/23 (Santiago, OIT).
- Feres, M. E.; Henríquez, H.; Ugarte, J.L. 1999 *Protección de los trabajadores. Estudio nacional de Chile*, documento presentado al seminario “América Latina: Reunión Informal sobre Protección de los Trabajadores”, Santiago, 4-6 de octubre.
- Galín, P. 1998 *Empleo no registrado en el Mercosur y las políticas para reducirlo*, serie Documentos de Trabajo/61 (Buenos Aires, OIT).
- Goldín, A.; Feldman, S. 1999 *Protección de los trabajadores. Informe argentino*, documento presentado al seminario “América Latina: Reunión Informal sobre Protección de los Trabajadores”, Santiago, 4-6 de octubre.
- Heikel, M. V. 1999 “Paraguay: La calidad del empleo de las mujeres” (en este volumen).
- 1998 *Trabajadores a domicilio en Paraguay* (Ginebra, OIT, Proyecto Interregional OIT/DANIDA “Trabajo a Domicilio en la Economía Global”, POLDEV-Ginebra/ETM Santiago).
- Henríquez, H. y otros 1999 *Trabajadores a control remoto. El trabajo a domicilio en Chile*, serie Cuadernos de Investigación/9 (Santiago, Dirección del Trabajo).

- Hodges-Aeberhard, J. 1996 “Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 115, N° 5 (Ginebra, OIT).
- Infante, R. 1999 (Publicado bajo la dirección de): *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos* (Santiago, OIT).
- Infante, R.; Martínez, D.; Tokman, V.E. 1999 “América Latina. La calidad de los nuevos empleos en los noventa”, en R. Infante (Publicado bajo la dirección de): *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos* (Santiago, OIT).
- Jelin, E.; Mercado, M.; Wyczykier, G. 1998 *El trabajo a domicilio en Argentina* (Ginebra, Proyecto Interregional OIT/DANIDA “Trabajo a Domicilio en la Economía Global”, POLDEV-Ginebra/ETM Santiago, OIT).
- Lavinas, L. y otros 1998 *Trabalho a domicilio: Novas formas de contrataulidade* (Ginebra, Proyecto Interregional OIT/DANIDA “Trabajo a Domicilio en la Economía Global”, POLDEV-Ginebra/ETM Santiago, OIT).
- Márquez, M. 1998 *Legislación laboral relativa a la mujer en los países de Mercosur y Chile: Un estudio comparativo*, serie Documentos de Trabajo/82 (Santiago, OIT).
- Mauro, A. 1997 *Alcances de la capacitación laboral. Un análisis de la encuesta CASEN*, serie Documentos de Trabajo (Santiago, CEM).
- Medel, J.; Riquelme, V. 1994 *La salud ignorada. Temporeras de la fruticultura* (Santiago, CEM).
- Mesa-Lago, C. 2000 *Desarrollo social, reforma del Estado y de la seguridad social al umbral del siglo XXI*, serie Políticas Sociales (Santiago, CEPAL, División de Desarrollo Social).
- Menicucci de Oliveira, E. 1997 “Género, salud y trabajo. Produciendo un nuevo conocimiento”, en *Trabajo y salud. Mujeres en riesgo. Develando lo oculto sobre salud de las trabajadoras* (Santiago, Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe). OIT, 1998a. *Panorama laboral* N° 5 (Lima, OIT).
- 1998b. *Chile. Crecimiento, empleo y el desafíos de la justicia social* (Santiago, OIT).
- 1998c. *Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999* (Ginebra, OIT).
- 1999 *Panorama laboral* N° 6 (Lima OIT).
- 2000 *Decent work for women. An ILO proposal to accelerate the implementation of the Beijing platform for action* (Ginebra, OIT).
- PNUD, 1998 *Informe sobre desarrollo humano* (PNUD, Ediciones Mundi-Prensa, Madrid).
- Reinecke, G. 1999 “Qualidade de emprego e emprego atípico no Brasil”, en *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil. Políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade* (São Paulo, OIT-Ministério do Trabalho e Emprego, Editora 34).
- Rodgers, G.; Reinecke, G. 1998 “La calidad del empleo: Perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil”, en *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas* (Santiago, OIT).
- Rodríguez, C. 1998 “La perspectiva internacional. Normas internacionales sobre trabajo y maternidad”, en *Trabajo y maternidad. Las normas que protegen la salud de las trabajadoras embarazadas*, serie Documentos de Trabajo/91 (Santiago, OIT).
- Ruiz-Tagle, J. 2000 *Exclusión social en el mercado de trabajo en Mercosur y Chile* (Santiago, OIT).
- SERNAM/SENCE, 1998 *La capacitación laboral de la mujer. Análisis de la capacitación vía franquicia tributaria 1994-1997*, serie Documentos de Trabajo (Santiago. SERNAM/SENCE).
- Smith, W.; Korzeniewicz, R.P. 1997 “Latin America and the second great transformation”, en *Politics, social change and economic restructuring in Latin America* (Miami, North-South Center Press).
- Suderth, L. 1997 “Sexual coercion in the workplace”, en P. Dubeck y K. Borman (Publicado bajo la dirección de): *Women and work* (New Brunswick, Rutgers University Press).
- Todaro, R.; Mauro, A.; Yáñez, S. 2000 “Chile: La calidad del empleo. Un análisis de género” (en este volumen).

- Tokman, V. E.; Martínez, D. 1999a. *La agenda laboral en la globalización: Eficiencia económica con progreso social*, serie Documentos de Trabajo/94 (Lima, OIT).
- 1999b. *La flexibilidad en el margen* (Lima, OIT).
- 1999c. *Productividad y empleo en la apertura económica* (Lima, OIT).
- 1999d. *Inseguridad laboral y competitividad: Modalidades de contratación* (Lima, OIT).
- Tomei, M. 1999 *El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: Una visión comparativa* (Ginebra, Proyecto Interregional OIT/DANIDA “Trabajo a Domicilio en la Economía Global”, POLDEV-Ginebra/ETM Santiago, OIT).
- Ulshoefer, P. 1994 *Igualdad de oportunidades para las mujeres en los años 90: Desafíos para la legislación del trabajo, la seguridad social y las relaciones laborales*, serie Documentos de Trabajo/2 (Santiago, OIT).
- United Nations, 1999 *1999 World survey on the role of women in development. Globalization, gender and work* (New York, United Nations).
- Valenzuela, M.E. 1999 “Igualdade de oportunidades e discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho no Brasil”, en *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil. Políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade* (São Paulo, OIT-Ministério do Trabalho e Emprego, Editora 34).
- Valdés, T.; Gomáriz, E. 1995 *Mujeres latinoamericanas en cifras. Tomo comparativo* (Santiago, Ministerio de Asuntos Sociales de España/FLACSO).

CAPÍTULO IV

Argentina: La calidad del empleo femenino urbano en los noventa

Rosalía Cortés

INTRODUCCION

Las reformas económicas y laborales iniciadas en 1991 en Argentina modificaron la dinámica macroeconómica y las políticas de empleo de las empresas, incidiendo en el desempeño del mercado de trabajo. En el nuevo contexto macroeconómico y regulatorio variaron los patrones de participación de la población en la actividad económica, los niveles de empleo y desempleo y la distribución sectorial de la fuerza de trabajo empleada, así como los rasgos de la inserción laboral que definen la calidad del empleo: los niveles de protección frente a contingencias, la duración y estabilidad de la ocupación y el acceso a la formación profesional, las modalidades de determinación salarial y la duración de la jornada de trabajo. El comportamiento de varones y mujeres difirió respecto de indicadores agregados como tasas de participación, empleo y desempleo.

En este capítulo se intenta establecer en qué medida sucedió algo equiparable respecto de los indicadores de calidad del empleo en el mercado de trabajo urbano. Para ello en la primera sección se discute la noción de calidad de empleo y se seleccionan los indicadores a utilizar en el trabajo. La segunda describe la reforma económica y la transformación de la legislación laboral de los noventa. En la tercera se analiza el impacto de las reformas económica y laboral sobre el comportamiento de varones y mujeres en el mercado laboral urbano, y en la cuarta los indicadores de calidad del empleo. En la quinta sección se presentan las conclusiones.

A. EL CONCEPTO DE CALIDAD DEL EMPLEO

En primer lugar, se argumenta que la noción de empleo de calidad es difusa, y que básicamente condensa un conjunto de atributos que caracterizan a los

“buenos” empleos, que ya habían sido debatidos y analizados en la literatura principalmente alrededor de varios ejes: segmentación, empleo precario e informalidad.¹ Segundo, planteamos que existe un cierto consenso acerca de cuáles son los atributos objetivos y subjetivos de calidad-estabilidad, regularidad, acceso a capacitación y a una carrera profesional, “buenos” salarios, autonomía para la toma de decisiones, y, como resultado, satisfacción con la ocupación. Tercero, que para evaluar la incidencia de los indicadores de calidad del empleo en el mercado de trabajo es necesario diferenciar entre los mecanismos que moldean estos atributos de los factores que los determinan.

En la literatura se ha enfatizado el análisis de los mecanismos que afectan los distintos atributos de calidad del empleo, y, salvo excepciones, se ha dejado de lado el análisis de cuáles son los factores explicativos de los mismos. Entre las interpretaciones más difundidas acerca de los mecanismos vinculados con la calidad del empleo se destacan dos:²

1. Un antecedente indudablemente influyente lo constituyen las diferentes vertientes de las teorías dualistas del mercado de trabajo, que privilegiaron el papel de las estrategias empresariales en la segmentación de la oferta laboral. Estas estrategias dependerían del tipo de firma –oligopólicas y el resto– que diferían en términos de su capacidad de competir por y retener la mano de obra más altamente calificada. Las primeras estaban en condiciones de ofrecer estabilidad, capacitación y altos salarios a los “buenos” trabajadores, y de retenerlos durante la fase recesiva del ciclo económico (Piore, 1980). En cambio, en el sector competitivo las firmas disponían de una oferta abundante de trabajadores no calificados, y por lo tanto no necesitaban recurrir a incentivos para retener la fuerza de trabajo. En consecuencia, en este sector predominarían bajos salarios, empleos inseguros y con escasas o ninguna perspectiva de promoción, en suma “malos” empleos, en los que se concentraban los grupos desfavorecidos de la sociedad: mujeres, minorías étnicas, migrantes, confinados a “malos” empleos³ (Rubery, 1978). Otras versiones de esta misma teoría han planteado que la segmentación de los puestos de trabajo también podía ser reforzada por los

1. Recientemente, además, los rasgos del empleo de calidad han sido utilizados por la OIT, para definir el “trabajo decente”, como idea fuerza de políticas hacia el mercado de trabajo.

2. Una tercera interpretación de la calidad del empleo que no se analiza en este trabajo es la “regulacionista”, que ha enfatizado el papel de las regulaciones laborales como determinantes de la calidad del empleo. A su vez, en ella hay dos versiones: la que le adjudica un rol positivo a las regulaciones protectoras, planteando que la flexibilización y la consiguiente desprotección habría ejercido una presión sobre los salarios y las condiciones de trabajo y contratación entre los segmentos más desfavorecidos. La otra, en cambio, insiste sobre el impacto negativo del exceso regulatorio sobre el nivel de empleo (Sachdev y Wilkinson, 1998).

3. Para una discusión sobre los determinantes de la segmentación al interior de la fuerza de trabajo, ver Rubery (1978 y 1996).

empleadores como “argucia” para debilitar la capacidad negociadora de los sindicatos. En coyunturas altamente conflictivas los empleadores podrían recurrir (o amenazar con recurrir) a contratar trabajadores no sindicalizados, y contribuir a disciplinar la fuerza de trabajo (Piore, 1980).

2. Una segunda línea ha privilegiado el papel de la tecnología, argumentando que el tipo de tecnología define los requerimientos de calificación de la mano de obra y el perfil de los puestos. El supuesto que sustenta este enfoque es que la calidad del empleo finalmente depende de la posibilidad de desarrollar la propia actividad autónomamente, con libertad para tomar decisiones, por oposición a una actividad meramente “automática”. Una vertiente de esta interpretación ha enfatizado el efecto de las nuevas tecnologías sobre las modalidades de organización de la producción, a las que se adjudica un rol central en definir las condiciones en las que se desenvuelve el trabajo. Entre los rasgos decisivos de las organizaciones, se ha mencionado la horizontalidad, por oposición a la estructura vertical y jerárquica que habría caracterizado al *taylorismo*.

En esta área han confrontado dos teorías⁴ que se diferenciaron en su caracterización de la noción de calificación, así como de la naturaleza de los cambios tecnológicos y, por lo tanto, de su impacto sobre la calidad del empleo. Una, conocida como “pesimista”, desarrollada durante los años 60 y 70,⁵ planteó que la introducción de tecnologías automatizadas había disminuido e incluso provocado el abandono de los requerimientos de calificaciones manuales y de espacios de participación de la mano de obra en la toma de decisiones, y en consecuencia había rutinizado el proceso de trabajo. A su vez la automatización detenía el desarrollo de las habilidades y de la carrera profesional de los trabajadores, debilitando sus niveles de albedrío. Este escenario amenazaba con prescindir de las calificaciones –saberes artesanales adquiridos en el ámbito laboral– igualando a viejos y nuevos trabajadores frente a la maquinaria. Por lo tanto, y a diferencia de la hipótesis de “división” como herramienta de disciplinamiento de la fuerza de trabajo, sostenida por los teóricos de la segmentación, la perspectiva pesimista introducía la idea de que la pérdida de calificaciones del conjunto de la fuerza de trabajo era un instrumento de los empleadores para impulsar la subordinación en el ámbito de la producción.

En cambio la perspectiva “optimista” vinculaba la calificación con saberes de orden conceptual –no necesariamente ligados con contenidos operativos específicos– adquiridos en la educación formal, por fuera de la producción; los cambios tecnológicos permitirían entonces aprovechar estos conocimientos y

4. Gallie (1996) presenta una revisión del debate.

5. Esta visión pesimista tiene como antecedente el debate sobre el impacto de la automatización sobre la calidad del empleo, a la que se le atribuyó el rol de instrumento de subordinación de los asalariados al capital (Braverman, 1974).

habilidades y enriquecer la calidad de las tareas. Se argumentó que las tecnologías de base computacional tendrían un impacto favorable sobre los trabajadores, ya que alentaban la creatividad y la autonomía.

A partir de la visión “optimista” del rol de la tecnología computarizada, se ha fortalecido la hipótesis de que la organización de la firma detentaría un papel central en moldear la estructura y tipo de empleo. Descansa en el supuesto de que el progreso técnico, los cambios organizacionales en la gestión de la fuerza de trabajo y la globalización han incrementado la demanda de calificaciones, y aumentado las responsabilidades y el control sobre el proceso de trabajo, y por lo tanto los grados de libertad y la autonomía, que equivaldría a mejorar la calidad del empleo. Estaríamos, en esta perspectiva, en un proceso de transición hacia sistemas donde predominaría la confianza, y por lo tanto la lealtad y el compromiso de los trabajadores hacia la firma. En este escenario estarían creadas las condiciones propicias para lograr un compromiso de los trabajadores con las firmas y un debilitamiento de los lazos con los sindicatos, lo que podría llevar a modernizar –incluso democratizar– las relaciones laborales (Kaplinsky, 1993).⁶ Las teorías del “nuevo *management*” que se difundió en los años 90 en los Estados Unidos, correlato del *Human Resource Management* en Gran Bretaña, insistieron en que los cambios organizativos reemplazarían el conflicto por la cooperación, y, si bien desde otro ángulo, que las teorías de la segmentación y la visión “pesimista” del desarrollo tecnológico le otorgaban también a la tecnología organizativa un papel central en la regulación –en este caso moderación voluntaria– del conflicto (Gallie *et al.*, 1998).

En el análisis de los cambios ocurridos en el mercado de trabajo se ha sobreenfatizado el papel de los procesos internos a las organizaciones, ya sea cambios tecnológicos u organizacionales, y se han abandonado interpretaciones que toman en cuenta el contexto económico e institucional, que afecta las políticas y prácticas de empleo (Grimshaw *et al.*, 1999). En esta dirección, Rubery (1996) ha criticado las teorías que privilegian el papel de la tecnología –y por lo tanto de los niveles de calificación requeridos por las ocupaciones–, así como el impacto del tipo de organización sobre las condiciones de trabajo y la calidad del empleo. Su punto de vista es que no puede entenderse la calidad del empleo sin tomar en cuenta el contexto de la coyuntura macroeconómica, de las instituciones y del mercado laboral. Sostiene que el nivel de remuneraciones y las condiciones de trabajo están fuertemente influidos por la capacidad negociadora de la fuerza de trabajo, y ésta, a su vez, varía de acuerdo con las condiciones imperantes en el mercado de trabajo, así como con la orientación de la regulación laboral e institucional. Pone como ejemplo el caso del

6. En los 90 la interpretación “tecnologista” se centró en analizar el impacto de los sistemas de producción flexibles sobre la demanda de calificaciones, la organización de las tareas, la productividad y la experiencia en la ocupación.

nivel de salarios que prevalecen en las firmas oligopólicas. No siempre en este tipo de firma todos los asalariados ocupan empleos de calidad, ya que cuando emplean segmentos de la fuerza de trabajo que han experimentado fases de desempleo a lo largo de su vida laboral reciente o que debido a características ya sea de formación o incluso de origen étnico o de género tienen poca capacidad negociadora, no necesariamente pagan altos salarios, porque están empleando sectores “desfavorecidos”. Otro caso en que las firmas oligopólicas podrían no proveer empleos de calidad, es ante coyunturas de alto desempleo, que facilitan la aceptación por parte de los trabajadores de condiciones que no hubieran admitido en períodos de bajo desempleo.

La línea de argumentación de este trabajo apunta a establecer que el concepto de calidad del empleo no debiera circunscribirse a los *mecanismos* que inciden sobre las condiciones de trabajo –tecnología, organización–, sino que es preciso tomar en cuenta sus *determinantes*: el impacto de la estrategia económica y de la legislación laboral sobre la capacidad negociadora de la fuerza de trabajo y por lo tanto de la prerrogativa empresarial. El peso que tiene el contexto del mercado laboral ha sido frecuentemente minimizado en planteamientos que han argumentado que los cambios postapertura en la regulación del trabajo no tienen retorno, en la medida que respondieron a los requerimientos de la tecnología y del mercado. Sin embargo, sostenemos que cuando varían las condiciones del mercado de trabajo, e incluso el contexto político, el marco regulatorio puede sufrir modificaciones en cualquier dirección, ya sea minimizando o acentuando la protección.⁷

Una serie de estudios recientes⁸ han identificado indicadores –relevados por la mayoría de las encuestas de hogares– que permitirían diferenciar los niveles de calidad del empleo: los grados de regularidad de la inserción laboral, los niveles de protección frente a contingencias como enfermedad, jubilación, accidentes de trabajo y retiro, el nivel de ingresos y de calificación, la intensidad de la jornada de trabajo. Estos permiten elaborar un diagnóstico de la calidad del empleo de varones y mujeres.⁹ En las secciones que siguen se describe el contexto macroeconómico y regulatorio de las políticas de empleo de las empresas, su impacto en los indicadores del mercado laboral y sobre la calidad del empleo, así como el papel de los patrones de género en la calidad del empleo urbano.

7. En Cortés y Marshall (1998) se analiza la influencia de factores económicos e institucionales en la formulación de, entre otras, la política laboral.

8. Entre otros, el Panorama Laboral de la OIT (1997).

9. Estas fuentes no brindan información sobre aspectos de la organización del trabajo como el grado de autonomía de las decisiones, el acceso a la formación profesional en las firmas, las posibilidades de movilidad o los niveles de satisfacción con las condiciones de trabajo.

B. LA REFORMA ECONOMICA Y DE LA REGULACION LABORAL

La reforma económica fue iniciada en 1991 en un contexto de restricciones fiscales impuestas por la hiperinflación de 1989 y una abultada deuda externa e interna. Logró la estabilidad de precios mediante la fijación de la tasa de cambio y el control fiscal y –al igual que en otros países de la región– se basó en apertura externa, desregulación financiera y privatización de empresas públicas. La liberalización financiera y la estabilidad alentaron el ingreso de capitales y la importación de bienes de capital, induciendo la modernización tecnológica de una porción de la industria manufacturera y de los servicios básicos privatizados (cuadro 1).

Cuadro 1 Evolución de la composición del Producto Bruto no Agropecuario

	1985	1990	1996
Industrias manufactureras	26.4	25.6	24.7
Electricidad, gas y agua	2.0	2.1	2.3
Construcción	5.3	4.3	5.5
Comercio, restaurantes y hoteles	16.4	16.0	16.0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4.7	5.0	5.4
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios a empresas	15.3	14.4	16.6
Servicios comunales, sociales y personales	19.2	20.6	17.6

Fuente: Informe económico del Ministerio de Economía, Año 8, N° 27: 161.

Después de la recesión de los 80 –el Producto Bruto Interno (PBI) había caído a una tasa anual de 1%– entre 1990 y 1996 el producto se expandió 25%, pero al mismo tiempo también se intensificó la vulnerabilidad a las fluctuaciones de los flujos internacionales de capital.¹⁰ Tanto durante los 80 como después de la reforma, la producción de bienes creció menos que los servicios y la manufactura continuó perdiendo peso en el PBI, mientras crecía la contribución al producto de los servicios privatizados.¹¹

En la manufactura persistieron fuertes heterogeneidades interramas en el comportamiento de la productividad. Creció la participación de un grupo de empresas altamente concentradas y de alta productividad en las subramas de alimentos, sustancias y productos químicos, el complejo automotriz y refinerías de petróleo¹² y, al mismo tiempo, se deterioraba la situación de las

10. Tal como se demostró durante la crisis de 1995.

11. En 1985 representaba el 26.4% del PBI, en 1990 el 25.6% y en 1996, el 24.7% (cuadro 1).

12. Estas cuatro subramas eran responsables del 55% del producto manufacturero en 1994 (Basualdo, 1998).

empresas pequeñas y medianas que vieron agravarse las condiciones de acceso al crédito, debiendo enfrentar intereses entre dos y cuatro veces más altos que los pagados por las firmas grandes.

El nuevo escenario macroeconómico y los cambios regulatorios incentivaron la competencia entre las firmas y crearon las condiciones para la emergencia de un nuevo modelo de organización de la producción que, desplazando la integración vertical, abarcó a las principales firmas del sector manufacturero. Se extendió el ensamblaje con insumos importados, previamente restringido al sector microelectrónico en las áreas promovidas, y se difundió la subcontratación de fases de la producción (Katz, 1999).

El plan de estabilidad de precios fue acompañado por una serie de iniciativas del poder ejecutivo encaminadas a modificar la legislación laboral vigente, que apuntaban al mismo tiempo a aumentar la competitividad a través de la rebaja de los costos laborales y la flexibilización de las condiciones de uso de la fuerza de trabajo.

Los instrumentos de esta transformación fueron leyes y decretos que a partir de 1991 modificaron importantes aspectos del contrato de trabajo: se habilitaron contratos “promovidos” de duración determinada, se ligaron los aumentos salariales a los movimientos de la productividad, se fomentó la negociación descentralizada¹³ y se limitó el derecho de huelga en los servicios públicos. También se decretaron rebajas a la indemnización por accidentes de trabajo y despido al conjunto de los asalariados, así como a las contribuciones patronales a la seguridad social.¹⁴

Los primeros contratos promovidos, sancionados en 1991, incluían rebajas de aportes patronales, facilidades de despido, y terminación de la relación laboral en un período establecido, y al mismo tiempo que reducían los niveles de protección frente a contingencias –retiro jubilatorio, indemnización– redundaron en pérdida de atribuciones tales como vacaciones, incrementos salariales por antigüedad. Estos contratos implicaban la pérdida “de hecho” de otras garantías como el incremento salarial de las horas extra, la licencia por enfermedad, el derecho del descanso semanal y los derechos derivados de la libertad sindical, debido a la débil capacidad de negociación de los trabajadores con contratos flexibles.¹⁵ Simultáneamente este tipo de contratos de corto plazo debilitaron un derecho derivado del código del trabajo, que garantizaba la estabilidad laboral en caso de embarazo; más aún, algunos empleadores

13. En 1991 el 28% de los convenios homologados por el Ministerio de Trabajo fueron generales; en 1997 el 81% fueron convenios por empresa (MTTS, 1999).

14. Desde enero de 1994 un decreto redujo las contribuciones patronales para ciertas actividades económicas en proporciones que variaron según el área geográfica. Entre 1991-97 cayó un punto el nivel de aportes patronales y aumentó un punto el de aportes personales a la seguridad social (MTSS, 1998).

15. Según Fontana (1997) la ley no estipulaba explícitamente la pérdida de las atribuciones mencionadas; sin embargo los trabajadores temporarios no estaban en condiciones de reclamarlas.

exigían a las futuras empleadas un *test* de embarazo para evitar cumplimentar con las obligaciones que fijaba la ley.¹⁶

Las nuevas cláusulas introducidas en los convenios colectivos aumentaron el tiempo efectivo de trabajo¹⁷, habilitaron contratos flexibles, e introdujeron incentivos a través de premios por presentismo o productividad o de rebajas en los beneficios convencionales.

El uso de los contratos promovidos creados por la ley de 1991 creció hasta 1995, cuando fueron reemplazados por nuevas modalidades¹⁸ que ofrecían a los empleadores mayores tasas de reducción de las contribuciones y facilitaban el despido.¹⁹ Estas nuevas modalidades comprendieron la creación de contratos a prueba, temporarios, de aprendizaje y a tiempo parcial. Por otra parte, se habilitó un estatuto especial para las pequeñas y medianas empresas (de hasta 40 empleados) que flexibilizaba y abarataba las formas de contratación y las autorizaba a modificar por convenio colectivo las regulaciones vigentes sobre el monto indemnizatorio.²⁰

C. EL EMPLEO URBANO TRAS LA REFORMA

La dirección del impacto de la transformación económica e institucional en el mercado de trabajo estuvo signada por la retracción de la absorción del empleo en los sectores productores de bienes –manufactura y construcción– y el dinamismo –hasta la crisis de 1995– del sector financiero y de servicios a las empresas y de los servicios comunales y personales. A esto se sumó la implementación de un marco regulatorio que alentó el empleo de corto plazo, extendió la desprotección y afectó las pautas de determinación salarial.

La reorientación de la demanda y los cambios regulatorios afectaron, por una parte, la distribución de los ocupados en las ramas de actividad económica, las modalidades de inserción, los grados de protección y los niveles salariales. Por la otra, impactaron la composición de la oferta de trabajo según género, niveles educativos y de calificación, origen socioeconómico y posición en el hogar.

16. Esta legislación prohíbe el trabajo durante los 45 días anteriores y posteriores al parto, y una vez finalizado el período de licencia por maternidad permite optar por reincorporarse en las condiciones previas al inicio de la licencia, rescindir su contrato de trabajo percibiendo una compensación por tiempo de servicio, o bien quedar en situación de excedencia por un período no inferior a los 3 meses ni superior a los 6. Un análisis comparativo de la legislación laboral relativa a la mujer en Márquez Garmendia (1998).

17. Entre 1991 y 1997 creció la proporción de convenios que estipulaban aumento de horas de trabajo (MTSS, 1998).

18. Se sancionó la ley modificatoria del Régimen de Contrato de Trabajo (MTSS, 1998).

19. Por otra parte, la ley para PYMES admitía que las pequeñas y medianas empresas no registraran los contratos promovidos, por lo que la información ya no es representativa a partir de 1995 (MTSS, 1998).

20. MEyOSP (1998).

Cuadro 2 Evolución del empleo urbano en ramas seleccionadas, total urbano, 1990-1997

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Industrias manufactureras	21.3	21.2	20.2	17.6	16.5	15.8	15.7	17.8
Construcción	8.7	8.8	9	8.4	8.6	8.9	9.4	8.9
Comercio	23.3	23.6	23.8	22.1	20.2	19.7	20.6	19.2
Transporte	6.9	6.9	6.7	6.6	6.7	7	7.1	8
Servicios financieros, inmobiliarios, empresariales	5.2	5.3	5.7	6.7	7.2	7.6	8.3	9.8
Servicios comunales, sociales y personales	30.7	30.5	32.4	32.3	35	35.5	37.6	34.8
Resto	3.9	3.7	2.2	6.3	5.8	5.5	1.3	1.5

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, a partir de información de Encuesta Permanente de Hogares, total urbano, promedios mayo y octubre.

Cuadro 3 Distribución de los asalariados por sexo, según categoría ocupacional y rama de actividad, total urbano, octubre 1997

	Asalariados			Cuentapropistas		
	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
Manufactura	24.2	10.8	19.0	10.1	9.2	9.8
Construcción ^a	9.4	0.2	5.8	22.4	0.7	14.7
Comercio	16.5	14.4	15.7	25.0	31.2	27.2
Transporte	12.5	2.9	8.8	9.6	0.7	6.5
Servicios financieros	9.8	9.6	9.7	10.8	9.0	10.2
Servicios sociales ^a	21.6	41.6	29.4	5.2	11.8	7.6
Servicios personales	3.3	1.4	2.5	12.6	10.7	11.9
Servicio doméstico	0.5	18.5	7.6	3.2	26.3	11.4
Resto ^b	2.2	0.6	1.5	1.1	0.4	0.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, Encuesta Permanente de Hogares (EPH) basada en información de la EPH, INDEC.

Notas:

^a Incluye enseñanza y servicios comunales; excluye administración pública.

^b Incluye agricultura, silvicultura y pesca, explotación de minas y canteras y electricidad.

Entre 1990 y 1996 el producto de los sectores no agrícolas productores de bienes y de los servicios creció 41%, mientras caía el empleo urbano, particularmente en la manufactura, la construcción y el comercio, y crecía en los servicios inmobiliarios, financieros y servicios a las empresas, así como en los servicios sociales y personales, incluido el servicio doméstico.

Cuadro 4 Evolución del PBI y del empleo total y asalariado, total urbano (porcentajes)

Producto /Variación porcentual	PBI 1980-1990	PBI 1990-1996	Empleo ^a	Empleo asalariado ^b
PBI ^e	10.84	41.6	-2.8 ^c	1.5 ^d
Industrias manufactureras	-18.7	34.4	-24.7	-23.1
Electricidad, gas y agua	29.3	52.7	-31.3	-29.8
Construcción	-52.8	78.3	-14.3	-12.5
Comercio, restaurantes y hoteles	18.7	34.4	-15.7	-13.9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8.9	51.8	-11.7	14.1
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios a empresas	-9.0	60.7	59.2	62.6
Servicios comunales, sociales y personales	7.4	18.7	43.6	46.7

Fuente: Informe Económico, MeyOSP, Año 7, N° 26. Excluye: Agricultura, caza, silvicultura y pesca, minas y canteras.

Notas:

^a Diferencia porcentual entre el volumen de ocupados en cada rama de actividad, en el total urbano, entre 1991 y 1996.

^b Diferencia porcentual entre el volumen de asalariados en cada rama de actividad, en el total urbano, entre 1991 y 1996.

^c Diferencia porcentual entre el volumen de empleo total entre 1991 y 1996.

^d Diferencia porcentual entre el volumen de empleo asalariado entre 1991 y 1996.

^e A precios de mercado.

La reorganización de la producción manufacturera había redundado en la desaparición (entre 1985-1994) del 11.5% de los establecimientos, que afectó sobre todo a los que ocupaban más de 300 personas –éstos cayeron un 35% y perdieron el 37.5% del personal ocupado– mientras la ocupación media en las empresas manufactureras caía 2 puntos porcentuales.²¹ Sumado a esto, la incorporación de tecnologías informatizadas contribuyó a la contracción del empleo de trabajadores manuales y empleados administrativos,

21. Censo Económico (INDEC).

particularmente en las ramas dinámicas. En el 70% de las industrias, entre 1990 y 1996 aumentó la productividad y cayó el empleo y solamente en un 20% aumentó la productividad sin pérdida de empleo.²²

Dado que en el mercado laboral urbano habían prevalecido en el largo plazo índices elevados de segregación ocupacional según género, el proceso de reorganización industrial tuvo un impacto diferente entre varones y mujeres.

En 1991, en el total del país las mujeres representaban el 25% de los ocupados de la manufactura y apenas el 2% de los de la construcción, siendo los servicios sociales las ramas de mayor concentración femenina (68%), sector financiero y servicios a empresas (52%) (INDEC, 1998). La participación del empleo femenino en la manufactura permaneció constante entre los dos censos económicos (17.3 a 17.8% entre 1984 y 1993), aunque cambió su distribución. Pese a que la caída del empleo afectó exclusivamente a las mujeres entre 1985-1993 en las subramas textil y de confecciones, éstas continuaron empleando una proporción más elevada de mujeres.

Por otra parte, el empleo femenino creció en ramas que absorbieron empleo en el período, como maquinarias y equipos, pasta celulósica e imprenta y las industrias químicas.²³ A mediados de los 90 más de la mitad de las firmas manufactureras estaban localizadas en el área metropolitana de Buenos Aires, y ocupaban el 60% de la fuerza de trabajo del sector (INDEC, 1995). Y fue en el área del Gran Buenos Aires, cuya población representa el 57% de la del total de aglomerados urbanos relevados por la encuesta de hogares (INDEC, 1997), donde se registró entre 1991 y 1997 la caída más pronunciada del empleo asalariado manufacturero, que llegó a 8.4 puntos (10 los varones y 6 las mujeres) y afectó especialmente a las asalariadas de la subrama textil.

También en la manufactura, hasta la crisis de 1995, se redistribuía el empleo desde las empresas grandes hacia las de menor tamaño, ya que creció el empleo en las microempresas y en las de hasta 25 ocupados a expensas de las empresas de mayor tamaño (MTSS, 1998). Los aumentos netos de empleo se produjeron exclusivamente en el sector de servicios a empresas y servicios financieros, y en el comercio, entre las empresas de más de 200 empleados, donde se destacó el papel de los supermercados (MTSS, 1998). Entre 1976 y 1980, la apertura del sector externo en la primera etapa del régimen militar había dado lugar a un flujo desde el empleo asalariado en la manufactura hacia el trabajo por cuenta propia en la construcción, reparaciones y comercio, que evitó que aumentara el desempleo abierto.²⁴

En los 90 el efecto de la contracción del empleo en la manufactura atravesó por dos etapas. Durante la expansión inmediatamente posterior a la reforma

22. Datos sobre productividad y empleo en las firmas dinámicas, en Katz (1999).

23. INDEC (1995). La información de la encuesta industrial releva una caída del 17% entre 1991 y 1996 en el empleo manufacturero.

24. Un análisis del impacto de la apertura comercial sobre el mercado laboral urbano 1976-1982 en Cortés (1985).

económica el empleo asalariado creció a expensas de la ocupación en las empresas de mayor tamaño. Luego de la crisis de 1995, las empresas pequeñas también redujeron su contingente de empleo, y creció el desempleo abierto, dado que el trabajo por cuenta propia no estuvo –a diferencia de lo ocurrido durante la apertura anterior– en condiciones de absorber el excedente de fuerza de trabajo. Entre 1995 y 1998 en el área metropolitana de Buenos Aires entre los varones y las mujeres había aumentado la proporción de cuentapropistas entre los desocupados (del 36 al 40%).

Cuadro 5 Tasas de actividad, empleo y desempleo por sexo, total urbano

Tasas	Varones			Mujeres		
	1991	1997	Porcentaje	1991	1997	Porcentaje
Actividad	50.4	51.1	0.7	27.7	31.8	5.1
Empleo	49.5	47.7	-1.8	25.7	27	1.3
Desempleo	6.3	12.8	6.5	7.6	18.0	10.4

Fuente: Elaboración propia basada en la EPH, INDEC.

El flujo desde el cuentapropismo hacia el desempleo abierto provocó un leve crecimiento de la proporción de asalariados entre 1991 y 1997 (del 69 al 72.3%) y una caída del peso de los trabajadores por cuenta propia (del 25 al 21.8%) en el empleo urbano total. El desempleo creció más entre las mujeres (6 y 10 puntos porcentuales respectivamente), por el peso creciente de las nuevas trabajadoras en la búsqueda de empleo. Entre las desocupadas que habían tenido una ocupación anterior predominaban las no calificadas, que provenían del servicio doméstico y el comercio; entre los varones había una proporción considerable de trabajadores calificados, que habían sido asalariados y cuentapropistas de la manufactura y la construcción.

Cuadro 6 Composición del desempleo, por sexo total urbano, 1997

	Varones	Mujeres
Cesantes	89.5	79.9
Nuevos trabajadores	10.5	20.1
Total	100.0	100.0

Fuente: Tabulados propios, basados en la EPH, INDEC.

Por otra parte, además de la segregación ocupacional, otro aspecto de los patrones de género –la distribución de los distintos miembros del hogar en los sectores económicos, en especial la de jefes de hogar en los sectores expulsores de fuerza de trabajo– incidió en la dirección de los cambios ocurridos. Una alta proporción de jefes de hogar varones trabajaban como asalariados en la manufactura y la construcción –más del 67% en ambos sectores en 1991²⁵–, razón por la cual la cesantía en estos sectores afectó los ingresos familiares y alentó un crecimiento de la participación femenina en la actividad económica. En cambio, las mujeres estaban mayoritariamente ocupadas en los servicios (sociales y personales, servicio doméstico y también en comercio) que absorbieron empleo antes de la crisis de 1995.

Cuadro 7 Gran Buenos Aires: Participación laboral en hogares completos de jefes y cónyuges^a

	1990	1996
Trabajan ambos	29.0	26.5
Trabaja sólo el jefe varón	50.2	45.0
Trabaja sólo la cónyuge	4.0	6.6
No trabaja ninguno ^b	16.8	21.9

Fuente: Elaboración propia basada en la EPH, INDEC.

Notas:

^a Hogares donde conviven jefe varón y cónyuge mujer.

^b Comprende los casos en que ambos están desocupados o ambos son inactivos.

Como respuesta al creciente y persistente²⁶ desempleo de los jefes de hogar en el total urbano (la tasa de desempleo abierto de este grupo pasó del 4 al 9% de la población activa, MTSS, 1998), se produjo un incremento de la participación económica de las cónyuges, del 34% al 40% para el total urbano (SIEMPRO, 1999). Por ejemplo, en el área de Gran Buenos Aires, entre los hogares completos (con cónyuge mujer y jefe varón) disminuyó la proporción de aquellos donde solamente trabajaba el jefe y también la de los hogares donde trabajaban ambos. En cambio aumentó la proporción de hogares donde trabajaba exclusivamente la cónyuge y el jefe estaba desocupado, lo que tuvo un impacto negativo sobre los ingresos.

25. Datos tomados de la EPH, INDEC, tabulados, varios años.

26. Entre los jefes de hogar desempleados entre 1991 y 1997 la proporción de los que habían buscado trabajo durante más de 1 año pasó del 4.7 al 8.8% (MTSS, 1998).

Entre 1994 y 1996 el ingreso promedio de los hogares ubicados en el 30% más bajo de ingresos cayó 19%²⁷ y las mujeres provenientes de hogares de bajos ingresos fueron las que incrementaron su participación económica en los últimos años de los noventa.

Cuadro 8 Evolución de la tasa de actividad, empleo y desempleo, según quintil de ingreso familiar y sexo

Tasas	Primer quintil ^a						Quinto quintil ^b					
	Varones			Mujeres			Varones			Mujeres		
	1991	1997	Porcentaje	1991	1997	Porcentaje	1991	1997	Porcentaje	1991	1997	Porcentaje
Actividad	61.4	77.3	15.9	11.5	29.0	17.5	70.4	70.5	0.1	53.5	52.7	-0.8
Empleo	33.8	32.2	-1.6	8.3	13.8	5.5	69.3	38.0	-1.3	52.6	49.3	-3.3
Desempleo	11.2	26.2	15.0	19.5	38.8	19.3	1.7	3.5	1.8	1.7	6.4	4.7

Fuente: Elaboración propia con datos EPH, INDEC.

Notas:

^a Abarca a los varones y mujeres que provienen de hogares ubicados en el 20% más bajo de ingreso familiar per cápita.

^b Abarca a los varones y mujeres que provienen de hogares ubicados en el 20% superior de ingreso familiar per cápita.

En 1991, el 41% de estas mujeres tenía empleo en el servicio doméstico, el 17% en manufactura y el 14% en comercio. En 1997 había aumentado la desocupación y el 17% de las desocupadas con ocupación anterior había perdido su empleo que desempeñaba en el servicio doméstico (SIEMPRO, 1999). En cambio la cesantía en el sector de servicios inmobiliarios y financieros y en los servicios sociales afectó a las mujeres provenientes de hogares de ingresos altos (5to quintil) y, como bajó su participación en la actividad económica, el desempleo aumentó menos que entre las mujeres provenientes de hogares pobres. Entre los hogares pobres de Buenos Aires la caída de los ingresos incentivó la mayor participación de las mujeres extendiendo el desempleo, en tanto en los de altos ingresos el desaliento restringió el crecimiento del desempleo.

27. Entre 1996 y 1997 el ingreso promedio aumentó, recuperando el nivel de 1995, que estaba aún 15% por debajo del de 1994. Datos en MEyOSP, 1997: 64.

Cuadro 9 Tasa de desempleo abierto de asalariados y no asalariados, según rama de actividad, total urbano

	Asalariados				No asalariados ^a			
	1991	1993	1995	1997	1991	1993	1995	1997
Tasas de desempleo	3.8	7.9	15.5	13.3		6.5	13.6	12.4
Industrias manufactureras	4.6	9.6	18.3	13.9	3.6	6.6	11.7	10.2
Construcción	4.9	13.2	30.2	23.4	4.3	14.6	32	29.7
Comercio	5.3	11.3	21.0	18.0	6.7	1.3	6.7	5.6
Transporte	5.1	8.8	13.7	12.7	1.7	5.4	9.3	7.9
Servicios financieros, inmobiliarios, empresariales	5.1	9.8	13.4	12.1	6.0	2.6	5.3	5.3
Servicios comunales, sociales y personales	2.3	4.8	11.3	10.0	2.7	8.3	16.4	9.2

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social a partir de información de Encuesta Permanente de Hogares, total urbano, promedios mayo y octubre.

Nota:

^a Comprende a los trabajadores por cuenta propia, empleadores y trabajadores sin salario.

En el total urbano los aumentos de la tasa de participación femenina entre 1991 y 1997 se nutrieron de la creciente participación de cónyuges y jefas de hogar, llegando a que el 65% de las mujeres activas eran cónyuges y jefas. Pero la tasa de empleo femenino creció cuatro veces menos que las tasas de actividad, lo que provocaría un notorio aumento del desempleo abierto.

El comportamiento de la oferta de varones difirió de estos patrones. En este período la tasa de actividad de los jefes de hogar cayó y en cambio creció la de los hijos, con lo que la participación de los varones permaneció constante. Con tasas de participación constantes, la pérdida de ocupaciones provocadas por la retracción de la demanda en los sectores productivos expandió el desempleo.

El nivel educativo de la población incidió sobre el comportamiento de las tasas de empleo y desempleo, aunque no en la dirección usualmente señalada, de una asociación negativa entre nivel educativo y nivel de desempleo.

Cuadro 10 Tasas de actividad, empleo y desempleo según nivel educativo alcanzado y sexo, total de aglomerados urbanos, 1991-1997

Tasas	Educación baja				Educación alta			
	1991		1997		1991		1997	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Actividad	17.6	8.0	12.5	8.7	82.5	56.3	82.9	60.1
Empleo	16.1	7.6	13.4	7.1	78.7	53.1	75.3	51.2
Desempleo	8.1	5.0	18	18.5	4.6	6.4	9.3	15

Fuente: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1998.

Si bien se comprueba que las tasas de desempleo entre las mujeres con bajo nivel educativo superaron las del resto, el desempleo también afectó a mujeres con educación alta, que habían perdido sus empleos en sectores de los servicios que expulsaron fuerza de trabajo.

Es decir, que la educación alcanzada por la oferta de trabajo explica solamente una parte de las variaciones en las tasas de empleo, desempleo y actividad, ya que la reestructuración de los sectores económicos, las restricciones de la demanda y los patrones de género que intervienen en la distribución de varones y mujeres en los sectores de actividad tuvieron un impacto más que significativo.

Entre los varones, en la medida que los ocupados de la manufactura y la construcción tenían bajos niveles educativos, y pasaron al desempleo o la inactividad, disminuyó la tasa de empleo de los menos educados. En el caso de las mujeres, el nivel educativo no incidió sobre las tasas de empleo porque el servicio doméstico –donde predominaban mujeres con bajo nivel educativo–, pese al crecimiento de las cesantías, continuó representando en 1997 el 20% del empleo femenino urbano.

D. LA PROTECCION DE LA FUERZA DE TRABAJO

En la década del 80 había crecido la porción de ocupaciones donde los trabajadores no tenían cobertura de jubilación o seguro de salud o no accedían a otros beneficios de la legislación laboral entonces vigente, como vacaciones, el 13avo salario o derechos indemnizatorios. El trabajo precario en esa etapa abarcaba formas de utilización de la mano de obra por fuera de las regulaciones estipuladas por la legislación laboral, que establecía la obligatoriedad por parte de los empleadores y empleados de realizar contribuciones a la seguridad social (sistema jubilatorio y obras sociales).

La incidencia de la precariedad laboral tradicionalmente fue más elevada en la construcción, el comercio minorista, el servicio doméstico y las empresas pequeñas de la manufactura, si bien también se había extendido la evasión en las empresas de mayor tamaño. En 1990 se estimó que el 33.2% de los asalariados de Buenos Aires eran precarios, y de ellos el 28.3% combinaban los principales indicadores de precariedad: carecían de efectividad, recibo de sueldo y de beneficios sociales, como jubilación y cobertura de salud.

La introducción desde 1991 de los contratos temporarios promovidos y las disposiciones que permitieron a la pequeña y mediana industria efectuar contrataciones sin aportes previsionales (excluyendo los de las obras sociales) tuvieron un impacto considerable sobre los costos laborales no salariales. Las reformas a la regulación de las indemnizaciones por despido y accidentes de trabajo habían rebajado el costo de los montos indemnizatorios, al estipular topes indemnizatorios en 1992 y en 1995 restringir el monto del preaviso en los contratos temporarios a prueba. A esto se sumó en 1996 la creación de un régimen a cargo de aseguradoras privadas para provisiones indemnizatorias de accidentes y enfermedades laborales.²⁸ Desde 1993 se habían decretado rebajas a las contribuciones patronales a la seguridad social (excluyendo el sistema de cobertura sindical de salud, las *obras sociales* cuyos aportes fueron rebajados a partir de 1995) en proporciones variables según la zona geográfica, y para ciertas actividades, extendiéndose luego a todo el país (MTSS, 1998). Según estimaciones recientes (Szretter, 1998) estas medidas rebajaron el costo de las contribuciones patronales de los trabajadores registrados de jornada completa en 11.3%; y agregadas, las rebajas de aportes y la disminución de los costos indemnizatorios provocaron una caída de 17.1 puntos en los costos laborales indirectos en el salario corriente entre 1991 y 1998, si bien, teniendo en cuenta los incrementos en la productividad, los costos laborales unitarios cayeron significativamente.

Pero pese a la baja de los costos laborales indirectos producidos por las rebajas de las contribuciones patronales a la seguridad social y la introducción de contratos promovidos, entre 1991 y 1997 la proporción de asalariados a los que no se les descontaban las contribuciones al sistema jubilatorio pasó del 29.3% al 36.1% (MTSS, 1998).

Al igual que en los años 80, en 1997 la precariedad estaba extendida en el servicio doméstico, la construcción, el comercio y los servicios personales, y en menor medida en la manufactura. Si se analiza el comportamiento de los sectores económicos “no domésticos” respecto del empleo precario, surgen algunas diferencias en su distribución según género, debido al peso del servicio doméstico en el empleo femenino, y a la magnitud de la desprotección: el 93% de las asalariadas de servicio doméstico estaban desprotegidas.²⁹

28. Por ejemplo, el aporte es del 4.6% en la construcción, 1.9% en la manufactura, 1% en comercio y servicios (MTSS, 1999).

29. Como se mencionó más arriba, representaba en octubre de 1997 el 18.7% del empleo femenino asalariado.

Cuadro 11 Protección jubilatoria de asalariados según rama de actividad y sexo, total urbano

	Varones		Mujeres	
	Descuento jubilatorio	Sin descuento jubilatorio	Descuento jubilatorio	Sin descuento jubilatorio
Manufactura	72.0	28.0	54.7	45.3
Construcción ^a	29.1	70.9	n.c.	n.c.
Comercio	56.9	43.1	48.7	51.3
Servicios financieros	78.4	21.6	70.1	29.9
Servicios sociales	74.5	25.5	83.0	17.0
Servicio doméstico ^b	n.c.	n.c.	7.2	92.8
Total	65.2	34.8	59.9	40.1

Fuente: Elaboración propia basada en la información de la EPH, INDEC.

Notas:

^a En construcción trabajaba el 0.4% de las asalariadas.

^b En servicio doméstico trabajaba el 0.5% de los asalariados.

Excluyendo el servicio doméstico la incidencia de la precariedad era menor entre las mujeres; carecían de protección el 28.1% de las asalariadas y el 35% de los varones, debido al peso del empleo en los servicios sociales en el empleo asalariado femenino. El 41.6% de las asalariadas –y solamente el 21.6% de los varones– trabajaban en enseñanza, servicios sociales y comunales y en la administración pública, sectores con baja incidencia del empleo precario. En cambio el 41.7% de los varones estaba empleado en construcción, comercio, servicios personales y transporte, caracterizados por la extensión de la desprotección (ver cuadro 17).

Cuadro 12 Asalariados según protección laboral, tamaño de la empresa y sexo, total urbano

	Firmas de hasta 5 ocupados			Firmas de más de 5 ocupados		
	Descuento jubilatorio	Sin descuento jubilatorio	Total	Descuento jubilatorio	Sin descuento jubilatorio	Total
Varones	31.4	68.6	100.0	77.0	23.0	100.0
Mujeres	39.5	60.5	100.0	79.5	20.5	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH, INDEC.

En las empresas de hasta 5 ocupados la desprotección era mayor: 69% de los varones y 61% de las mujeres empleados en esas unidades carecían de protección, frente a 23% y 20% respectivamente de los que trabajaban en firmas de más de 5 ocupados. Por otra parte, la precariedad estaba asociada con la regularidad de la inserción: estaba más extendida entre los asalariados que estaban contratados por un período estipulado, y entre los ocasionales. La inserción precaria no solamente excluía a los trabajadores de la jubilación, sino que también de todo tipo de pago indemnizatorio, que en el caso de la construcción se torna crucial por la falta de inversión en condiciones seguras de trabajo, y por la proclividad a los accidentes, que incrementaron en los últimos años.

Cuadro 13 Protección jubilatoria de asalariados según sexo, total urbano (excluye servicio doméstico)

	Descuento jubilatorio	Sin descuento jubilatorio	Total
Varones	65.5	34.5	100.0
Mujeres	71.9	28.1	100.0
Total	67.7	32.3	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la EPH, INDEC.

Mientras la desprotección aumentaba al margen de los contratos promovidos, surgían nuevas formas de desprotección al amparo de este tipo de contrato que se extendieron en el sector formal de la economía. En el tercer trimestre de 1997 los “trabajadores a prueba” constituían el 5.3% de los ocupados, y en agosto del mismo año llegaron a representar el 63% de las altas de las empresas de más de 10 ocupados, seguidos por los contratos de plazo fijo.³⁰ Por ser de corta duración y con facilidades para el despido, incidieron sobre la composición del desempleo; en octubre de 1996, cuando la tasa de desempleo abierto alcanzaba el 17.2%, el 25.7% de las bajas de las firmas relevadas concernían a trabajadores “a prueba” (MTSS, 1998).

30. La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) que aplicó el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desde mayo de 1995 hasta mayo de 1998 comprendía 220 empresas que empleaban 55 mil trabajadores del área metropolitana de Buenos Aires.

Cuadro 14 Tipo de inserción laboral según protección, estabilidad y autonomía, total urbano, 1997 (incluye servicio doméstico, en porcentajes)

	Varones	Mujeres	Total
Regular protegido	46.6	44.4	45.8
Regular desprotegido	14.8	20.3	16.9
No regular protegido	2.7	2.4	2.6
No regular desprotegido	11.6	11.0	11.4
Independiente autónomo regular	14.4	11.5	13.3
Independiente autónomo inestable	2.0	1.1	1.6
Independiente marginal regular	5.4	7.2	6.1
Independiente marginal inestable	2.7	1.9	2.4
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos de EPH, INDEC.

Cuadro 15 Tipo de inserción laboral según protección, estabilidad y autonomía, total urbano, 1997 (excluye servicio doméstico, en porcentajes)

	Varones	Mujeres	Total
Regular protegido	47.2	54.5	49.6
Regular desprotegido	14.8	13.2	14.3
No regular protegido	2.7	3.0	2.8
No regular desprotegido	11.5	9.2	10.8
Independiente autónomo regular	14.3	14.3	14.3
Independiente autónomo inestable	1.8	1.2	1.6
Independiente marginal regular	5.3	3.6	4.7
Independiente marginal inestable	2.4	0.9	1.9
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos de EPH, INDEC.

En conjunto, los contratos de duración determinada y el de trabajadores a prueba abarcaban en varios meses de 1997 más del 80% de las altas de las empresas de más de 10 ocupados, y al mismo tiempo facilitaron las bajas, de las que representaron más del 40% en 1997. La rotación de la mano de obra pasó del 2.5% al 3.4% entre 1995 y 1997.³¹

31. La encuesta releva periódicamente las altas y bajas en 200 empresas; la tasa de rotación la calculan como el cociente entre altas y bajas.

Dado que el lapso de los contratos promovidos no siempre alcanzaba los seis meses de duración, y producto de la extensión del trabajo no registrado entre los asalariados, el acceso de los desocupados al esquema de seguro de desempleo fue restringido. Pero fue particularmente restrictivo para las mujeres. Solamente el 29.1% de los beneficiarios del seguro de desempleo eran mujeres que en octubre de 1997 eran el 47% de los desocupados en el total país. La brecha entre el número de prestaciones del seguro de desempleo pagados a mujeres y el número de desempleadas era de 96.8%, ya que el seguro cubría solamente al 3.2% de las desocupadas.³² La desventaja relativa de las mujeres estaba asociada con su concentración en ocupaciones con alta incidencia de precariedad, particularmente el servicio doméstico; como al mismo tiempo esas mismas ramas habían expulsado fuerza de trabajo en los noventa, solamente una baja proporción de las ex asalariadas estaba en condiciones de obtener un seguro de desempleo.

Cuadro 16 Calidad del empleo según rama de actividad y sexo, total urbano

	Varones		Mujeres	
	Regular protegido	Resto	Regular protegido	Resto
Manufactura	68.0	32.0	50.7	49.3
Construcción ^a	23.8	76.2	n.c.	n.c.
Comercio	55.6	44.4	49.3	50.7
Transporte	55.3	44.7	68.1	31.9
Servicios financieros	74.5	25.5	67.1	32.9
Servicios sociales	76.7	23.3	80.6	19.4
Servicio doméstico ^b	n.c.	n.c.	6.9	93.1

Fuente: Elaboración propia basada en la información de la EPH, INDEC. Incluye servicio doméstico y sector público.

Notas:

^a En construcción trabajaba el 0.4% de las asalariadas.

^b En servicio doméstico trabajaba el 0.5% de los asalariados.

E. UNA CLASIFICACION DE LOS NIVELES DE CALIDAD DEL EMPLEO

La información de la encuesta de hogares permite identificar tres indicadores de calidad del empleo: la regularidad de la inserción, el acceso a la protección frente a contingencias y el grado de autonomía de los trabajadores independientes. La regularidad de la inserción designa el grado de estabilidad o permanencia de la ocupación, que entre los asalariados depende de la permanencia

32. Datos en MTTS (1997) y (1998).

del contrato, y entre los trabajadores por cuenta propia de la estabilidad de la demanda de servicios o bienes provistos por ellos. El acceso a la protección se releva exclusivamente entre los asalariados, y para este trabajo se ha seleccionado el acceso al derecho jubilatorio. Se definen como autónomos aquellos cuentapropistas que son propietarios de locales, maquinarias o instrumentos trabajo.³³ Si se combinan estos tres criterios, es posible clasificar a los asalariados y cuentapropistas, entendiendo que la permanencia, la protección y la autonomía son los atributos centrales de la calidad de la inserción. Los parámetros de calidad del empleo no son independientes entre sí, ya que, como se vio más arriba, por ejemplo, entre los asalariados la protección estaba más extendida en las ocupaciones regulares y, a la inversa, los niveles de protección eran bajos entre los asalariados irregulares. Por otra parte, los cuentapropistas propietarios probablemente perciben a su ocupación como estable o regular, con mayor frecuencia de los que no son propietarios.

Con estos criterios³⁴ puede configurarse un panorama diagnóstico inicial de la distribución de los niveles de calidad en el empleo urbano, y evaluar cómo incide el tipo de inserción en el nivel de remuneraciones, y cómo se distribuyen varones y mujeres de distintos niveles educativos y de calificación en las categorías de inserción. Para abordar el análisis primero se describe la distribución de la calidad del empleo en los sectores económicos, para luego discutir los rasgos de la mano de obra inserta en los distintos tipos de empleo, en términos de: nivel de calificación, de educación y antigüedad en la ocupación. También se describen las diferencias en el nivel de ingresos promedio prevalecientes en las ocupaciones según el nivel de calidad y las características de la mano de obra.

Recuadro 1 Clasificación de las modalidades de calidad del empleo

	Asalariados		Cuentapropistas	
	Protegidos ³	Desprotegidos ⁴	Autónomos	Marginales
Regulares ¹	Regular protegido	Regular desprotegido	Autónomo regular	Marginal regular
No regulares ²	Irregular protegido	Irregular desprotegido	Autónomo irregular	Marginal irregular

¹ Regulares: tienen una inserción continuada, un empleo permanente.

² No regulares: el empleo es temporario, casual o inestable, sin plazo establecido de finalización.

³ Se aplica solamente a los asalariados, a los que se les descuenta el aporte jubilatorio.

⁴ No se les descuenta el aporte jubilatorio.

33. Se trata de un atributo parcial de "autonomía".

34. Esta clasificación se inspira en la que propone Rodgers (Harriss *et al.*, 1990), pero la que aquí se propone no incluye entre los criterios el tipo de calificación ni la jerarquía en la organización de los ocupados.

Un indicador de que en los años 90 se producía un deterioro en la calidad del empleo es que atributos de calidad como la protección y la regularidad, en octubre de 1997 estaban asociados con la antigüedad de la ocupación de los asalariados; la incidencia de la desprotección y la inestabilidad era mayor entre los ingresantes recientes, y más del 80% de los asalariados con más de 5 años de antigüedad estaban protegidos y en ocupaciones estables. Por otra parte, los niveles de calidad diferían según los sectores económicos y el tamaño de las firmas. El 16.5% de los varones y el 26% de las mujeres estaban empleados en el sector público, donde los atributos de calidad del empleo comprendían al 83% de los asalariados ocupados en bancos del sector público, enseñanza, servicios comunales y administración pública.

Cuadro 17 Distribución de los niveles de calidad del empleo de asalariados según sector público y privado

	Sector público	Sector privado
Regular protegido	82.8	53.8
Regular desprotegido	3.5	26.9
No regular protegido	4.4	3.0
No regular desprotegido	9.3	16.3
Total	20.3	79.4

Fuente: Elaboración propia con datos de EPH, INDEC.

Sin embargo, en el sector público persistía un núcleo de 9% de empleos desprotegidos e irregulares, particularmente los de tareas de limpieza y tareas auxiliares manuales y administrativas, tanto entre varones como mujeres. En el sector privado los índices de protección y regularidad eran más bajos: si se incluye el servicio doméstico el 45.8% de los ocupados lo estaban en empleos regulares protegidos. Excluyendo el empleo en servicio doméstico, la proporción de mujeres en empleos de calidad pasaba al 60%.

La distribución de la calidad del empleo en los sectores económicos estaba vinculada con la dinámica de absorción y expulsión de empleo, y con la magnitud de la oferta excedente en cada sector. Viceversa, los sectores demandantes ofrecían empleos de mayor calidad. Entre los varones los empleos de calidad eran más frecuentes en los servicios modernos y en las firmas manufactureras de mayor tamaño, donde había una porción significativa de empleos de calidad.

La situación era muy diferente entre las asalariadas, ya que las altas tasas de desempleo prevalecientes en textiles y confección, la inseguridad de la continuidad de los empleos y los altos índices de desempleo alentaban el empleo

de baja calidad. Solamente el 50% de los empleos femeninos en la manufactura eran de calidad, y éstos se restringían a las empresas de más de 5 ocupados, ya que las microempresas solamente empleaban el 9.4% de las mujeres en condiciones de regularidad y protección, y concentraba la mayor proporción de mujeres en empleos de baja calidad, particularmente en la rama de textiles y confecciones. En el comercio la proporción de empleos de calidad era inferior al promedio, y los empleos irregulares y desprotegidos eran más frecuentes entre las mujeres, en los pequeños establecimientos. En la construcción y el servicio doméstico predominaban los empleos irregulares y desprotegidos de varones y mujeres respectivamente.

Cuadro 18 Calidad de empleo de trabajadores por cuenta propia según rama de actividad y sexo, total urbano

	Varones		Mujeres	
	Independiente autónomo	Resto	Independiente autónomo	Resto
Manufactura	77.6	22.4	65.5	34.5
Construcción ^a	21.0	79.0	n.c.	n.c.
Comercio	65.7	34.3	46.4	53.6
Transporte ^a	79.4	20.6	n.c.	n.c.
Servicios financieros	77.7	22.3	70.4	29.6
Servicio doméstico ^b	n.c.	n.c.	1.5	98.5

Fuente: Elaboración propia en base a información de la EPH, INDEC (Incluye servicio doméstico y sector público).

Notas:

^a En construcción y transporte trabajaba el 0.4% de los cuentapropistas.

^b En servicio doméstico trabajaba el 0.4% de los cuentapropistas.

El perfil más extendido del trabajo por cuenta propia de varones era el del comerciante y el trabajador de la construcción y de los servicios de reparación a empresas y hogares actividades que, excepto en la construcción, se trataba de trabajadores que disponían ya sea de local o de herramientas o instrumentos para desarrollar sus tareas. Más de un tercio de los cuentapropistas eran marginales, regulares o irregulares, sobre todo en la construcción, y en otras ocupaciones tales como vendedores ambulantes o trabajadores ocasionales en servicios personales como jardineros. Entre las mujeres, el perfil más extendido de trabajo por cuenta propia era el de las comerciantes y las empleadas de servicio doméstico (ambas superaban el 50% de las cuentapropistas), seguidas por las trabajadoras de servicios personales, docentes y trabajadoras del área de servicios modernos (inmobiliarias, contadurías, etc.). Las cuentapropistas autónomas se concentraban en el comercio, los servicios modernos, la manufactura (costureras).

Entre los asalariados en empleos de calidad los niveles de calificación y educación eran superiores a los del resto. El salario por hora variaba en la misma dirección. El de varones y mujeres regulares y protegidos era superior al del resto de las categorías de calidad, y las brechas entre los ingresos de los desprotegidos respecto de los ingresos de los protegidos rondaban el 35%.

Cuadro 19 Ingreso horario de los asalariados según niveles de calidad y sexo (porcentajes)

	Varones				Mujeres			
	Promedio ^a	Porcentaje de asalariados ^b	Porcentaje del ingreso horario ^c	Brecha ^d	Promedio ^a	Porcentaje de asalariados ^b	Porcentaje del ingreso horario ^c	Brecha ^d
Regular protegido	4.2	37.6	42.2	12.2	4.4	22.1	25.7	16.3
Regular no protegido	3.0	12.0	9.7	-19.2	3.1	10.0	8.3	-17.0
No regular protegido	3.2	2.2	1.9	-13.6	3.5	1.2	1.1	-8.3
No regular no protegido	2.7	9.3	6.7	-28.0	2.9	5.5	4.4	-20.0

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH, INDEC.

Notas:

^a Promedio del ingreso horario de los asalariados según calidad del empleo.

^b Proporción de asalariados en cada categoría de empleo.

^c Proporción del ingreso horario asalariado total que perciben los asalariados de cada categoría.

^d $(3-2/2)$ Diferencia entre la proporción del empleo y la proporción del ingreso.

En la manufactura el grado de concentración de las ramas era determinante de los niveles de productividad y de salarios; los estratos altamente concentrados absorbían el 32% de los asalariados de la manufactura, que percibían el 43% de la masa salarial total, mientras que las ramas competitivas empleaban el 28% de los asalariados, que recibían el 20% de la masa salarial. En las ramas competitivas los niveles de productividad y salarios eran más bajos que en los altamente concentrados (Basualdo, 1998).

¿Hasta qué punto estas diferencias en el nivel de salarios expresaban diferencias en el nivel de calificaciones de la fuerza de trabajo? La encuesta de hogares permite afirmar que al interior de la manufactura, en 1997 el 92% de los asalariados en tareas de producción en la manufactura y el 82% de las mujeres eran calificados. Sin embargo persistían diferencias salariales inter e intra

varones y mujeres que no podrían explicarse exclusivamente a partir del nivel de calificación demandado por la distribución diferencial de la mano de obra en las empresas competitivas y monopólicas.

Cuadro 20 Productividad y salario medio por ocupado según grado de concentración de la manufactura

Concentración	Alta	Media	Baja	Total
Porcentajes	48.8	34.2	16.9	100.0
Productividad (índice = 100)	163.6	63.7	62.3	100.0
Salario medio (miles \$)	19.4	13.2	10.5	14.5

Fuente: Basualdo (1998).

Cuadro 21 Nivel de calificación de los ocupados según sexo y calidad del empleo, total urbano

	Varones				Mujeres			
	Profesio- nales	Califi- cados	No cali- ficados	Total	Profesio- nales	Califi- cados	No cali- ficados	Total
Regular protegido	9.0	75.6	15.4	100.0	11.7	68.2	20.1	100.0
Regular desprotegido	3.1	70.0	26.9	100.0	3.4	27.0	69.5	100.0
No regular protegido	8.0	66.9	25.1	100.0	4.1	77.3	18.6	100.0
No regular desprotegido	3.7	58.4	38.0	100.0	5.2	35.2	59.6	100.0
Independiente autónomo regular	13.9	67.1	18.1	100.0	16.8	44.4	39.2	100.0
Independiente autónomo inestable	3.8	78.7	17.4	100.0	1.3	65.2	33.5	100.0
Independiente marginal regular	4.4	71.6	24.1	100.0	4.2	23.7	72.1	100.0
Independiente marginal inestable	0.2	74.1	25.7	100.0	0	22.0	78.0	100.0
Total	7.6	71.1	21.3	100.0	8.8	49.5	41.7	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos de EPH, INDEC.

Una serie de entrevistas en profundidad a gerentes de personal y empleados de firmas de los sectores de mayor concentración femenina en la manufactura argentina ha revelado altos índices de segregación ocupacional al interior de las firmas, entre tareas jerárquicas y de responsabilidad, y tareas subordinadas, que es donde se concentraba la mayor porción de mujeres (Heller, 1998).

Por otra parte, surgía de este relevamiento que uno de los factores que incidía en la asignación de tareas era la percepción de los empleadores sobre los niveles de capacitación de mujeres y varones.³⁵ En los noventa el sector privado invertía en capacitación la décima parte de lo que invierten países de la OECD; en 1992, una porción poco significativa de las firmas invertía en esquemas de capacitación para su personal y la capacitación en las firmas representaba el 4% de la capacitación ofrecida por otras instituciones (Montoya, 1996). Pero la capacitación permanente estaba restringida a los empleados de nivel gerencial y no abarcaba a trabajadores manuales.³⁶

Por otra parte, la asistencia de las mujeres a instituciones formales de formación de capacidades profesionales continuaba siendo escasa; si bien las mujeres representan el 52% de la matrícula total de la escuela media, la mayor parte estudia modalidades de bachillerato y comercial. Solamente el 6.3% de las mujeres y el 30% de los varones estudian en escuelas técnicas, y representan, respectivamente, el 20 y el 80% de la matrícula de esas escuelas, lo que no ha variado entre 1986 y 1996.³⁷

Las diferencias en el ingreso horario promedio de los cuentapropistas autónomos y los marginales eran considerables; en cambio entre las mujeres por el peso del servicio doméstico entre las trabajadoras marginales, cuyo ingreso horario es más alto que el de otras actividades marginales como el comercio ambulante, no se manifestaban tales diferencias.

35. Un tema que sería necesario conocer para dilucidar esto es cuáles son los procesos que intervienen en la distribución de las responsabilidades y jerarquías en la ocupación entre varones y mujeres.

36. Casi la mitad de esos cursos se realiza dentro de las empresas; sólo en el ámbito del control de calidad parte de las empresas capacitan a un solo ejecutivo o técnico de nivel medio con el fin de que trasmita lo aprendido al personal de la empresa. Areas esenciales de capacitación son la informática (el 17% de las empresas, sobre todo las pequeñas con hasta 50 empleados), marketing y estrategias de venta (12%), prevención de accidentes (13%), comunicación (7%), administración (5%), mantenimiento (4%), capacidad directiva (3%) y manejo de equipamiento (3%) (Finke, 1999).

37. Ministerio de Cultura y Educación 1996, datos de la Dirección General Red Federal de Información Educativa.

Cuadro 22 Distribución de ingreso horario de trabajadores por cuenta propia según niveles de calidad y sexo (porcentajes)

	Varones				Mujeres			
	Promedio ^a	Porcentaje cuenta-propistas ^b	Porcentaje del ingreso horario ^c	Brecha ^d	Promedio ^a	Porcentaje cuenta-propistas ^b	Porcentaje del ingreso horario ^c	Brecha ^d
Independiente autónomo regular	4.6	37.9	43.3	14.2	3.8	19.9	18.1	-0.9
Independiente autónomo inestable	3.3	4.9	4.0	-18.4	2.9	1.6	1.2	-25
Independiente marginal regular	3.6	14.3	13.0	-9.0	4.4	12.0	13.0	8.33
Independiente marginal inestable	2.6	7.2	4.6	-36.0	3.7	3.1	2.8	-9.7

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH, INDEC.

Notas:

^a Promedio del ingreso horario de los cuentapropistas según calidad del empleo.

^b Proporción de cuentapropistas en cada categoría de empleo.

^c Proporción del ingreso horario asalariado total que perciben los cuentapropistas de cada categoría.

^d $(3-2/2)$ Diferencia entre la proporción del empleo y la proporción del ingreso.

F. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

Partiendo de un marco de análisis que enfatiza la incidencia del contexto macroeconómico y regulatorio en la determinación de las condiciones que definen la calidad del empleo, este trabajo ha descrito las transformaciones en la estrategia económica y la legislación laboral que contribuyeron a crear un contexto de retracción y reorientación de la demanda laboral que desembocó en altos niveles de desempleo abierto y en el debilitamiento de las capacidades de negociación de la oferta de trabajo respectivamente. En el período aumentó excedente relativo de fuerza de trabajo a causa de la reestructuración de la manufactura y las fluctuaciones cíclicas que afectaron la absorción de empleo en los servicios modernos, en el servicio doméstico y la construcción, así como en la creciente oferta femenina. Al mismo tiempo, los cambios regulatorios que facilitaron la rotación y la rebaja de los costos salariales indirectos, y el alto desempleo que contribuyó al clima de inseguridad, extendieron la incidencia de los empleos de baja calidad: cayó la protección de los asalariados, aumentó

la rotación de la mano de obra y se ampliaron las brechas entre ocupaciones con distintos niveles de calidad. Si bien no se cuenta con un diagnóstico exhaustivo de la extensión de las innovaciones tecnológicas microelectrónicas en la manufactura o los servicios, la diferenciación entre empresas según grado de concentración, en términos de absorción de empleo calificado y nivel salarial, permite concluir que en este grupo de firmas se mantuvieron hasta la crisis de 1998 los empleos regulares y protegido. En el resto de los sectores donde se concentró el empleo masculino los niveles de calidad de la inserción, incluyendo los salarios, se deterioraron en el período, y los que permanecieron empleados perdieron ingresos relativos. Los trabajadores cuentapropistas perdieron clientela e ingresos, así como regularidad de demanda de sus bienes y servicios, y por lo tanto también experimentaron un fuerte deterioro de la calidad de su inserción anterior. La inseguridad que desde fines de los setenta se extendió entre el empleo asalariado manufacturero en las firmas competitivas, se extendió en los noventa a las firmas grandes por transformaciones en su estructura, y también a otras ramas: construcción y comercio.

La trayectoria de los niveles de calidad del empleo de las mujeres estuvo influida por los patrones de segregación genérica de largo plazo, que marcaron la concentración femenina en los servicios sociales y comunales y el servicio doméstico. Si bien en relación con la desprotección e irregularidad que habían caracterizado al empleo masculino en el sector privado las mujeres mantuvieron niveles de protección y regularidad más elevados, el deterioro salarial de la docencia y del sector público y la extensión del desempleo en el servicio doméstico afectaron la calidad de la inserción de las mujeres más allá del comportamiento de estos indicadores. La persistencia de cerca del 75% del empleo asalariado femenino en comercio y servicios, incluyendo el servicio doméstico, no debiera impedir reconocer las heterogeneidades tanto en las calificaciones y nivel educativo y socioeconómico de las mujeres como en los niveles de calidad de su inserción ocupacional. De hecho, en el panorama de 1997 existían brechas no solamente entre varones y mujeres en el empleo, sino también entre las mujeres. El marco regulatorio vigente en 1997 alentó aún más el deterioro, paradójicamente, en aquellas ocupaciones que podrían clasificarse entre las de más alta calidad porque son regulares y protegidas, como es la docencia, donde las condiciones de trabajo han sido recurrentemente criticadas por los sindicatos docentes. Esto lleva a plantear la insuficiencia de los indicadores cuantitativos y centrados exclusivamente en la fuerza de trabajo para elaborar un diagnóstico de la calidad del empleo. Es de vital importancia lograr contar con información a nivel de los establecimientos y las firmas para conocer las modalidades de organización y gestión de la fuerza de trabajo, la distribución de responsabilidades, la oferta de capacitación, las posibilidades de promoción y la percepción de estabilidad de los puestos de trabajo. Sin esta información, una clasificación de la calidad del empleo basada exclusivamente en mediciones cuantitativas puede pecar no solamente de insuficiente, sino de distorsionada.

BIBLIOGRAFIA

- Basualdo, E. 1998 *Características estructurales de la industria argentina en la década de los 90* (Buenos Aires, FLACSO-UNIDO).
- Braverman, H. 1974 *Labor and monopoly capital. The degradation of work in the Twentieth Century* (Nueva York y Londres, Monthly Review Press).
- Cortés, R. 1985 “Cambios en el mercado de trabajo urbano en la Argentina: 1974-1983”, en *Revista de la Universidad de Luján* (Buenos Aires, Universidad de Luján).
- Cortés, R.; Marshall, A. 1998 *Growth strategy, institutions and political negotiation in the restructuring of Latin American social policy - the case of Argentina*, documento presentado al Congreso de la Latin American Studies Association (Chicago, LASA).
- Doeringer, P.; Piore, M. 1971 *Internal labor markets and manpower analysis* (Lexington, Mass., DC Heath).
- Fontana, B. 1997 “Flexibilidad laboral y desempleo en Argentina: ¿El fracaso de una política o un ingrediente necesario del modelo económico?”, en *Informe de Coyuntura del Centro de Estudios Bonaerenses*, Año 7, N° 69 (La Plata, CEB), agosto-septiembre.
- Gallie, D. 1996 “Skill, gender and the quality of employment”, en R. Crompton, D. Gallie y K. Purcell (Publicado bajo la dirección de): *Changing forms of employment. Organisations, skills and gender* (Londres y Nueva York, Routledge).
- Harriss, J.; Kannan, P.K.; Rodgers, G. 1990 *Urban labour market structure and job access in India: A study of Coimbatore* (Ginebra, International Institute of Labour Studies).
- Heller, L. 1998 *Calificación y empleo en la manufactura* (Buenos Aires, ONUDI).
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 1995 *Censo nacional económico 1994* (Buenos Aires, INDEC).
- 1997 *Encuesta Permanente de Hogares* (Buenos Aires, INDEC).
- 1998 *Anuario Estadístico de la República Argentina*, Vol. 14 (Buenos Aires, INDEC).
- 1974-1998 *Tabulados de la Encuesta Permanente de Hogares* (Buenos Aires).
- Kaplinsky, R. 1993 *From mass production to flexible specialization: Micro-level restructuring in a British engineering firm*, Discussion Paper /321 (Brighton, Institute of Development Studies).
- Katz, J. 1999 *Cambios estructurales y evolución de la productividad laboral en la industria latinoamericana en el período 1970-1996*, serie Reformas Económicas/14 (Santiago, CEPAL).
- Márquez Garmendia, M. 1998 *Legislación laboral relativa a la mujer en los países del Mercosur y Chile: Un estudio comparativo*, serie Documentos de Trabajo/82 (Santiago, OIT, Equipo Técnico Multidisciplinario de Santiago).
- Ministerio de Economía, Obras y Servicios Públicos, 1997 y 1998 *Informe económico* (Buenos Aires, MEyOSP), III trimestre.
- Ministerio de Cultura y Educación, 1996 datos de la Dirección General Red Federal de Información Educativa (Buenos Aires, Ministerio de Cultura y Educación).
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1997 *Informe de coyuntura laboral* (Buenos Aires, MTSS), varios números.
- 1998 *Boletín de estadísticas laborales* (Buenos Aires, MTSS), I semestre.
- Montoya, S. 1996 “Capacitación y reentrenamiento laboral - Argentina durante la transición”, en *Estudios* (Córdoba, Instituto de Estudios Económicos sobre la Realidad Argentina y Latinoamericana), enero-marzo.
- OIT, 1997 *Panorama laboral 1997*, núm. 4 (Lima, OIT).
- Orsatti, A.; López, N. 1991 “Análisis preliminar del módulo de precariedad laboral”, en *INDEC-MTSS-PRONATAS* (Buenos Aires).
- Rubery, J. 1978 “Structured labour markets, worker organisation and low pay”, en *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 2, Núm. 1 (Londres, Academic Press), marzo.
- Rubery, J. 1996 “The labour market outlook and the outlook for labour market analysis”, en R. Crompton, D. Gallie y K. Purcell (Publicado bajo la dirección de): *Changing forms of employment. Organisations, skills and gender* (Londres y Nueva York, Routledge).

Sistema de Información, Monitoreo y Evaluación de Programas Sociales, 1999 *Indicadores para el seguimiento de la situación social* (Buenos Aires, Secretaría de Desarrollo Social, Presidencia de la Nación).

Szretter, H. 1998 *Costos y contratos laborales en la industria argentina 1991-1998*, documento presentado al IV Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (Buenos Aires, ASET).

CAPÍTULO V

Brasil: La calidad del empleo de las mujeres. Continuidades y cambios

Cristina Bruschini

con la colaboración de María Rosa Lombardi

INTRODUCCION

Este capítulo tiene por objetivo trazar un diagnóstico de la situación del trabajo de las mujeres en Brasil y de los principales cambios ocurridos en la calidad del empleo femenino entre los años 1985 y 1995. Busca ofrecer elementos que permitan una comparación de la situación de las trabajadoras brasileñas con el trabajo de las mujeres de los países del Mercosur y de Chile. Esta investigación se basa en el análisis de datos oficiales de la Fundación Instituto Brasileño de Geografía y Estadística/FIBGE y del Ministerio del Trabajo/MTb referidos al país y presenta informaciones sobre las trabajadoras y los trabajadores, haciendo un análisis con la perspectiva de género.

No se puede hablar sobre un país de la dimensión de Brasil –8.5 millones de km², 157 millones de habitantes, según los últimos números de la población (FIBGE, 1996)– sin considerar su diversidad regional. La heterogeneidad socioeconómica es una de las principales características de este país que, según el Informe de Desarrollo Humano, podría ser subdividido en tres: un área de elevado nivel de desarrollo, constituida por siete estados del Sur, juntamente con el Distrito Federal; un área de desarrollo mediano, que incluye la región Centro-Oeste y una parte de la región Norte; y, finalmente, un área de reducido nivel de desarrollo que incluye los estados de la región Norte y Nordeste (IPEA, 1996). Aunque, en este texto, las disparidades regionales no sean consideradas, lo que constituye una de sus limitaciones, es importante que el lector tenga en mente que, al ser presentados los datos sobre el país y el trabajo de las brasileñas, estaremos necesariamente refiriéndonos a un complejo y contradictorio resultado de la combinación de esas diferencias regionales.

Para la elaboración del texto, consideramos el hecho de estar dirigido a lectores eventualmente no familiarizados con la situación brasileña, ya sea en términos de sus transformaciones demográficas, económicas y sociales, o en relación a las fuentes de información disponibles. Por eso, fue estructurado en

cinco partes. En la primera se presenta un panorama del país y de los principales cambios en el amplio período considerado. En la segunda hacemos algunas consideraciones sobre las fuentes de informaciones, conceptos, metodología y cambios, que nos parecieron fundamentales para la comprensión de la estructura del análisis sobre el trabajo femenino, objeto de estudio de la tercera parte, que se subdivide, a su vez, en cuatro: indicadores del crecimiento de su participación económica, cambios en el perfil demográfico y familiar de la fuerza de trabajo femenino, inserción de las trabajadoras en el mercado de trabajo brasileño en el período que va de 1985 a 1995 y calidad del trabajo femenino. Una última parte evalúa las fuentes disponibles para analizar la calidad del trabajo de las mujeres y hace algunas recomendaciones.

A. BRASIL, DESDE 1980 HASTA 1995

1. Cambios demográficos

Los indicadores demográficos del período muestran que ha proseguido la caída de la fecundidad de las brasileñas, iniciada a mediados de la década de los 60 y que se ha intensificado a partir de la década de los 70. En los quince años analizados, la tasa de fecundidad total declinó desde 4.4 hasta 2.5 hijos por mujer. Los efectos de esta transición demográfica, asociados a la caída de la mortalidad, son evidentes en la evolución de la estructura etárea de la población del país. La constante declinación del porcentaje de niños menores de 10 años y, más intensamente, del grupo de menores de 5 años de edad, se contrapone al crecimiento observado en el grupo de los adultos mayores, por encima de los 65 años. La tendencia a la disminución en el tamaño de la familia es causada, principalmente, por esta disminución progresiva en el número promedio de hijos por mujer. En el período considerado, aumenta la proporción de hogares con jefatura femenina, alcanzando al 20.8% de las familias brasileñas, bastante superior a los 14.7% constatados en 1980. Entre las regiones del país, el Nordeste y el Sudeste son las que más se han destacado en lo que se refiere a la incidencia de este hecho –22% y 21.4%, respectivamente– provocado tanto por razones de orden económico como la persistencia de la pobreza, además de factores culturales, asociados a los nuevos patrones de comportamiento de las mujeres y a las estructuras familiares más diversificadas, especialmente en los grandes centros urbanos.

Los diferentes orígenes de las olas migratorias, espontáneas y forzadas, que llegaron al país a partir del siglo XVI, y la consecuente convivencia de individuos de diferentes razas tuvieron como resultado una gran proporción de mestizos. La intensidad y los locales de destino de estas corrientes migratorias también influyeron, fuertemente, en la evolución diferenciada de las composiciones por color o raza de las regiones. En 1995, los blancos constituían un 84% de la población del Sur y los negros y mulatos un 67% de la población del

Nordeste. En términos del flujo migratorio interno, el histórico éxodo de los habitantes de los estados del Nordeste en la búsqueda de condiciones de vida menos adversas en otras áreas del país hizo que esta región presentase la más baja proporción de personas no naturales del Estado de residencia. En las últimas décadas, las regiones Norte y Centro-Oeste fueron las que recibieron más migrantes de otras áreas del territorio brasileño.

En 1996, fueron contabilizados 157 millones de brasileños y la composición de la población por sexos ha demostrado la permanencia de la tendencia histórica de predominio femenino: 97.3% de hombres por cada grupo de 100 mujeres. La composición étnica de la población indica la consolidación de un proceso ya esbozado en años anteriores: en todas las regiones del país ha disminuido el porcentaje de los más jóvenes (hasta 14 años), mientras ha aumentado, lentamente, la proporción de la población de mayores de 65 años. Esos cambios, sumados a la reducción de la mortalidad y a la declinación generalizada de la fecundidad, han caracterizado el inicio del proceso de envejecimiento de la población brasileña. Confirma esa tendencia la relación adulto mayor/niño que, en 1996, era de un 17%, bastante superior, por lo tanto, a la encontrada en 1980 (10.5%). La escolaridad de la población ha crecido de manera paulatina y, en todo el país, las mujeres están más escolarizadas que los hombres. La región Sur presenta los índices de escolaridad más altos (96% en el grupo de 7 a 9 años de estudio) en contraste con la región Nordeste (86% en ese grupo). Aunque la escolaridad de los niños de 7 a 14 años, equivalente a la enseñanza básica, sea obligatoria y alcance un 90% de los niños del país, existen todavía alrededor de 2.7 millones de niños, en ese grupo étnico, fuera de la escuela. La tasa de analfabetismo, en la población de 10 años y más, es de un 14.8% y oscila desde un 8.2% en la región más desarrollada, hasta casi un 30% en el Nordeste. Este indicador manifiesta en forma inequívoca la heterogeneidad social entre las regiones que componen el país, reflejando las condiciones de vida menos favorables que prevalecen en el Nordeste y resalta en la casi totalidad de los indicadores de carácter socioeconómico, evidenciando su subdesarrollo en relación a las demás regiones (FIBGE/1995, 1996).

2. Cambios políticos y económicos

En el período focalizado, el país ha pasado por agudas transformaciones de orden político, económico y social. El ambiente económico fue particularmente perturbado entre 1986 y 1994, período en que el país ha convivido con nada menos que seis planes de estabilización económica: Cruzado I, Cruzado II, Bresser, Verano, Brasil Nuevo y Real. Todos esos planes, cuyo objetivo principal era estancar la crisis inflacionaria, promovieron una sucesión de congelamiento de precios, seguidos de difíciles procesos de desindexación, provocando cinco cambios en la moneda nacional que de Cruzeiro ha pasado, sucesivamente, a Cruzado, Cruzado Nuevo, Cruzeiro Nuevo y, finalmente, Real.

La actividad económica osciló entre períodos de crecimiento y recesión, aunque la tónica, principalmente en los años 80, haya sido de una permanente y prolongada crisis económica. El inicio de la década de los ochenta está caracterizado por la interrupción de un largo período de crecimiento de la economía brasileña, con la caída del Producto Interno Bruto y la retracción de la industria manufacturera, principalmente de bienes de consumo durables y bienes intermedios. Habiendo basado su crecimiento en el endeudamiento externo, el país venía sufriendo los efectos de los programas de estabilización económica, implementados por los países industrializados desde la crisis del petróleo en la segunda mitad de la década de los 70. Desequilibrios en la balanza de pagos llevaron al gobierno, en los primeros años de los 80, a negociar con el Fondo Monetario Internacional, a pesar de las intensas resistencias políticas. Las medidas económicas decretadas más adelante han tenido profundo impacto recesivo, provocando la declinación del producto nacional bruto (Cacciamali, citado en Bruschini, 1989).

La intensidad de la recesión económica de los primeros años de la década de los 80 cambia el cuadro de crecimiento anterior, provocando aumentos en las tasas de desempleo y alteración en la distribución de la población económicamente activa, que se desplaza del sector industrial hacia ocupaciones en el sector informal, y se refleja en el aumento de los trabajadores por cuenta propia y en el subempleo. En la primera mitad de los 80 y principalmente en 1983, el sector terciario tuvo un papel fundamental en el sentido de evitar mayores caídas en el nivel de empleo. Los sectores que más se destacaron en la generación de empleos fueron el de servicios, el comercio, las actividades sociales, la administración pública y algunos otros, como las instituciones financieras. A fines de 1983, la industria brasileña había cambiado su composición en favor de bienes de exportación, que ayudarían al país a salir de la recesión a partir de la segunda mitad del año siguiente, gracias a la recuperación de la economía mundial. La recuperación de los niveles de actividad, sin embargo, fue insuficiente para restablecer los niveles anteriores. A partir de ese momento, la industria no era la única fuente de creación de empleos. Servicios sociales y personales, así como servicios comerciales, financieros y gubernamentales que componen el sector terciario, pasaron a tener un rol en la recuperación del crecimiento de la economía. El sector público, a pesar de la política de estabilización, expandió la generación de empleos. A partir de 1984, la economía brasileña retomó su ritmo de crecimiento, apoyada especialmente en el aumento de las exportaciones y creció a una tasa de 5.7%, que se amplió a un 8.3% en el año siguiente (Gomes, citado en Bruschini, 1989). En 1986, durante el gobierno del Presidente José Sarney, el Plan Cruzado provocó un sorprendente *boom* en el consumo, sin embargo luego fracasó, provocando el recrudecimiento de la recesión. Entre 1987 y 1989 creció la inestabilidad inflacionaria y continuaron las fluctuaciones en el nivel de producción y empleo, sin que se manifestase de forma clara, sin embargo, la retracción de la actividad económica. Desde el punto de vista del empleo y de los ingresos, en la década de los 80 se

asistió a un deterioro de las condiciones generales del mercado urbano, teniendo en vista el crecimiento relativamente lento del empleo, el aumento de la proporción de asalariados sin contrato de trabajo formalizado, la reducción en los niveles de sueldo real y la erosión del poder adquisitivo de los salarios ocasionada por la inflación. Con el estancamiento económico, se generaron nuevas oportunidades ocupacionales para absorber el aumento de la población activa (Baltar, Dedecca, Henrique, 1996).

Se puede afirmar, en resumen, que la década de los 80, aún teniendo algunos momentos de crecimiento de la economía, se ha caracterizado por la recesión económica, por las altísimas tasas inflacionarias y por la no disminución de la pobreza, lo que la llevó a ser conocida como la *década perdida* (Lopes y Gottschalk, 1990). Sin embargo, si no hubo en esos 10 años mejoría en el combate a la pobreza y en la concentración de ingresos, hubo una disminución de la desigualdad en el acceso de la población más desfavorecida a los servicios básicos. La comparación de datos de las PNADs de 1981 con los últimos levantamientos de la década muestra que los años ochenta no fueron totalmente perdidos; estuvieron, también, caracterizados por una expansión de la atención al público –red de alcantarillado, saneamiento, agua, electricidad– y también por el acceso de los pobres al consumo –refrigerador, TV y otros bienes. Esa década, por otro lado, asistió a un proceso de reorganización de la sociedad civil. Mientras el país caminaba hacia la redemocratización, después del largo período de régimen militar, la sociedad civil engendró nuevas prácticas y formas de organización, las cuales tuvieron como consecuencia el fortalecimiento de los movimientos sociales y sindicales.

En 1990, el gobierno del Presidente Fernando Collor –primer presidente elegido después de la apertura democrática– implementa el Plan Brasil Nuevo, el cual, de inmediato, provoca la caída brusca de la inflación, retracción en los sectores más organizados de la economía y nuevo ciclo recesivo. Las nuevas directrices económicas promueven una abrupta apertura del mercado nacional a los productos importados, la cual, asociada a la crisis económica que se instauró y al cuadro de incertidumbre de la economía, acelera el ritmo de introducción de cambios tecnológicos y organizacionales (principalmente en el sector industrial), buscando el aumento de los niveles de productividad y de calidad de los productos nacionales, para hacer frente a la competencia internacional. La productividad se mantuvo en alza, pero trajo como efecto colateral la caída en el nivel de empleo industrial y en los demás sectores económicos (FIPE y CNI/DEC, citado en Bruschini y Lombardi, 1996). Con la mejoría de la crisis en 1993, después del *impeachment* del Presidente Fernando Collor y la instalación del gobierno del Presidente Itamar Franco, hubo alguna recuperación en los puestos de trabajo de la industria, sin retornar, no obstante, a los niveles de 1990. En julio de 1994, se inicia la implantación del Plan Real, proyecto de Fernando Henrique Cardoso, actual Presidente del país, en aquella época Ministro de Hacienda, cuyo objetivo central era la caída de la inflación y la estabilidad de la moneda.

La reducción de la inflación, que ha posibilitado el aumento del poder de compra de las familias, asociada a las facilidades de crédito otorgadas en los primeros meses de vigencia del Plan, estimuló el aumento de la producción industrial, que prosiguió hasta el primer trimestre de 1995, a pesar de las medidas restrictivas que fueron sucesivamente impuestas. Sin embargo, a consecuencia del cambio estructural que estaba incubándose en la industria manufacturera, especialmente en el auge del período de crecimiento, el aumento del personal ocupado fue modesto. En 1995, la participación de los ocupados en la industria manufacturera perdió terreno, quedando, en números absolutos, prácticamente igual a 1993. El sector terciario continuó siendo el responsable de la absorción de la mayor proporción de la población ocupada. En las actividades no agrícolas aumentaron las proporciones de trabajadores por cuenta propia y empleadores con pequeño número de empleados y, también, de los empleados del sector privado en pequeñas unidades productivas, lo que puede ser un indicio de los ajustes que están ocurriendo en las empresas más grandes para enfrentar el mercado globalizado y competitivo (FIBGE/1995, 1996).

Los análisis referidos al primer año del Plan Real muestran que la rápida apertura de la economía hacia el exterior, combinada con una tasa de cambio sobrevalorizada, generó desequilibrio en las cuentas externas y bajo nivel de crecimiento del producto industrial. Los puestos de trabajo perdidos en la industria han sido sustituidos por otros en los sectores de comercio y de servicios, en gran parte informales, con productividad relativamente más baja y pagando sueldos menores que los de la industria. La tendencia ha sido de reducción de la calidad de los puestos de trabajo generados, que pueden también dejar de crecer, ampliando las tasas de desempleo en los próximos años (Camargo, 1996).

Es importante resaltar que, desde el inicio de los años 90, los sectores que generaban buenos empleos habían disminuido su capacidad de crearlos, tendencia que se agudizó con el Plan Real. Se destaca, en ese proceso, la industria que se reestructura para hacer frente a la competencia internacional; el sector financiero, alcanzado por la creciente automatización/informatización, por el súbito corte de sus operaciones especulativas en el contexto inflacionario anterior al Plan Real y por un creciente número de fusiones y adquisiciones; las empresas estatales que, a medida que se van privatizando, son obligadas a deshacerse de proporciones significativas de su personal; y la administración pública, cuya reorganización comienza a traducirse en una disminución del número de empleados públicos. Con esto, las posibilidades de conseguir un empleo formal se redujeron en casi 10 puntos porcentuales en las principales regiones metropolitanas. Hasta aquí, la principal contrapartida de este proceso no fue una explosión de la tasa de desempleo, a pesar de que aumentó, sino una creciente precarización de las relaciones de trabajo y, principalmente, un aumento del trabajo por cuenta propia (CONJUNTURA, 1996). Pochmann (1996) nos recuerda que, mientras el PIB creció alrededor de un 15% entre 1993 y 1995, el empleo formal registró aumento de sólo un 2%. Las hipótesis más optimistas

del gobierno estiman que, hasta el final de la década del 90, el crecimiento promedio anual del PIB será de sólo un 4%, lo que no debe alterarse si son mantenidas las premisas básicas del Plan Real para sustentar la estabilización: mantención de las tasas de cambio, tasas de interés elevadas, ajuste del sector público por medio de privatizaciones, compresión del gasto público y ampliación de los ingresos del Estado para enfrentar el endeudamiento interno. A fines de octubre de 1997, la crisis financiera internacional tiene efectos negativos sobre el mercado brasileño, pone en riesgo el Real y provoca, como reacción del gobierno, un aumento aún mayor en las tasas de interés y cortes presupuestarios. Las perspectivas, a partir de esta fecha, pasan a ser la de aumento de la recesión y del desempleo, a cambio del mantenimiento de la estabilidad de la moneda y de la caída de la inflación.

Hasta el momento, los estudios y las encuestas de opinión indican que los dos principales objetivos del Plan Real –inflación cero y moneda fuerte y estable– tuvieron como efectos positivos una relativa ampliación del ingreso de las clases más bajas, que pasaron a tener acceso a un consumo más diversificado, incluyendo alimentación, vestuario, electrodomésticos y otros. Por otro lado, la crisis del empleo y el desempleo concentra la atención, al mismo tiempo que la población, siempre que es consultada, menciona que los innumerables problemas en el área social– salud pública, educación, pobreza, miseria, violencia, criminalidad, principalmente en los grandes centros urbanos– no están siendo debidamente enfrentados por el gobierno (Listening Post, 1997).

B. FUENTES DE DATOS¹

La PNAD es una encuesta a una muestra de hogares, realizada anualmente, desde 1967, excepto en los años en que se efectúa el censo demográfico. Tiene como objetivo central hacer un levantamiento sobre la fuerza de trabajo y abarca otros temas en mayor profundidad en suplementos especiales. Desde el inicio de los años 90, la PNAD ha pasado por profundos cambios, en la búsqueda de atender a las demandas de los diversos sectores de la sociedad, incluso de las feministas que, desde el final de los años 70, hicieron un serio esfuerzo de crítica a las estadísticas oficiales, acompañando el debate teórico sobre el trabajo femenino (Bruschini, 1994a; 1998).

De hecho, al tomar como modelo el trabajo regular, continuo y remunerado según las reglas de la economía de mercado predominante en los países capitalistas más avanzados, los censos y las PNADs no miden adecuadamente la contribución económica de las mujeres a la sociedad y tienden, en verdad, a tornar invisible el trabajo femenino. Este, usualmente, está caracterizado por la

1. Para la elaboración de este texto utilizamos las siguientes fuentes de datos: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio/PNAD (Encuestas Nacionales por Muestra de Hogar), del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística/IBGE desde 1985 hasta 1995.

discontinuidad e intermitencia de entradas y salidas del mercado, a través de lo cual las mujeres intentan mantener el equilibrio entre las actividades productivas y las funciones reproductoras que le son socialmente atribuidas. El papel de dueña de casa, desempeñado por la mayor parte de las mujeres en edad adulta, es contabilizado como inactividad económica. En el sector agrícola, en las actividades informales, siempre que no ocurra una nítida separación entre las tareas domésticas y las económicas, hay una gran probabilidad de que las mujeres sean clasificadas como inactivas. El trabajo domiciliario destinado a la producción de alimentos o de ropas se esconde en las actividades domésticas, siendo omitido. El período de tiempo utilizado como referencia afecta el volumen de actividad encontrado. Cuanto más amplio el período, mayor será el componente rural femenino que tiene por hábito ejercer muchas actividades temporales. Las formas mediante las cuales son elaboradas las preguntas pueden provocar mayor o menor ocultamiento de los datos y la subestimación del trabajo femenino.

En los años ochenta, como resultado de esas críticas y como consecuencia de un diálogo más estrecho entre usuarios y productores de datos, fueron introducidos diversos cambios en las encuestas del IBGE, muchos de ellos favorables a un mayor conocimiento del trabajo femenino. En el Censo de 1991 se introdujo la posibilidad de que el encuestado indicara si trabajó habitual o eventualmente en los doce meses anteriores al levantamiento. Ese cambio, aparentemente pequeño, puede haber llevado a que muchas mujeres, que ejercen esporádicamente actividades económicas, se declararan trabajadoras.

Acompañando esa tendencia, se hizo una reformulación en la PNAD, incorporando críticas y sugerencias, además de la discusión internacional sobre el tema. Con relación al trabajo femenino, el Anteproyecto de Revisión menciona las recomendaciones de la 13ª Conferencia de la OIT y de la Conferencia Internacional de Nairobi de 1985, para que sean elaboradas estadísticas más precisas sobre la participación económica de las mujeres y se ponga atención a su contribución no económica. Entre esas recomendaciones figura también la de investigar, a través del hogar, la producción de la empresa familiar, las fuentes de ingresos y los gastos, además del tiempo empleado por cada miembro de la familia en diferentes actividades. En el caso de la mujer, el documento llama la atención hacia el hecho de que el muestreo domiciliario permite el estudio no sólo de la actividad, sino también de la inactividad económica y del trabajo doméstico (FIBGE/1990, citado en Bruschini, 1998).

Procurando incorporar esas sugerencias, se hizo una reconceptualización de la categoría *trabajo*, con el fin de comprender más adecuadamente las particularidades de la realidad socioeconómica brasileña. El trabajo agrícola –separando el trabajo familiar del asalariado– pasó a ser distinguido del no agrícola. Este, a su vez, pasó a discriminar el trabajo asalariado en la empresa capitalista, en el sector público o en pequeñas organizaciones. La categoría de los inactivos pasó a ser vista como un contingente dinámico, distinguiéndose la fuerza de trabajo efectiva de la potencial. Según el nuevo concepto, la categoría de los

empleados ahora incluye a los trabajadores domésticos asalariados, a los empleados públicos y a los empleados en la producción y circulación de mercancías. La investigación de los trabajadores por cuenta propia pasa a distinguir el trabajo ejercido en el domicilio o fuera de éste. En el caso de los empleadores, las informaciones se tornaron más detalladas incluyendo, por ejemplo, el número de empleados. En el caso del trabajo no remunerado, la PNAD pasó a utilizar el criterio de la OIT de “algún trabajo”, con “por lo menos 1 hora de trabajo por semana” y no el de más de 15 horas como era antes, lo que amplía considerablemente el alcance de esta categoría. Finalmente, pasan a ser diferenciados los trabajadores no remunerados que trabajan para instituciones religiosas o de beneficencia, así como los practicantes y los aprendices, de otros tipos de trabajo familiar no remunerado, como los del pequeño comercio y el de la producción para autoconsumo.

Los efectos de esa revisión luego se hicieron sentir. En 1990, la PNAD pasó a incluir informaciones sobre el *local de establecimiento del trabajo principal*, lo que tornó visible otro ángulo del trabajo femenino. Sin embargo, es sólo a partir de la PNAD de 1992 que pasa a ser efectivamente adoptado un nuevo concepto de trabajo, que incluye: a) ocupaciones remuneradas en dinero, mercancías o beneficios (vivienda, alimentación, ropas, etc.), en la producción de bienes o servicios; b) ocupaciones remuneradas en dinero o beneficios en el servicio doméstico; c) ocupaciones sin remuneración en la producción de bienes y servicios, desarrolladas por lo menos durante una hora en la semana en ayuda a un miembro de la unidad domiciliaria, cuenta propia o empleador; en ayuda a una institución religiosa, de beneficencia o de cooperativismo; como aprendiz o practicante; d) ocupaciones desarrolladas por lo menos una hora por semana, en la producción de bienes y en la construcción de edificaciones y mejoras para uso propio o de, por lo menos, un miembro de la unidad domiciliaria.

En el nuevo concepto de trabajo se distinguen, por lo tanto, las condiciones de trabajo remunerado, sin remuneración y en la producción para el propio consumo. El mayor refinamiento del concepto favorece la medición más adecuada de las actividades económicas, porque reduce considerablemente el número mínimo de horas trabajadas e incluye actividades asistenciales y para el autoconsumo, entre otros cambios. Por otro lado, introduce un sesgo metodológico en la comparación de los datos obtenidos a partir de 1992 con los anteriores, en la medida que se utilizaron diferentes criterios. Como veremos más adelante, los efectos de la nueva metodología son mucho más contundentes para el caso del trabajo femenino, especialmente el rural (Bruschini y Lombardi, 1996).

- *Relación Anual de Informaciones Sociales - RAIS/MTb, 1988 y 1992*

Realizado y publicado por el Ministerio del Trabajo, el Anuario RAIS contiene informaciones entregadas por las empresas referentes a los registros de

empleo, fluctuaciones y remuneración, en asociación con otras variables, incluso sexo. Trátase de una fuente de datos declarados por los empleadores, que se refiere, básicamente, al segmento formal del mercado de trabajo, razón por la cual sus informaciones no pueden ser comparadas con aquellas obtenidas por medio de la fuente anterior. A pesar de eso, algunas informaciones de la RAIS serán contempladas en este texto, porque ofrecen importantes elementos para el análisis del trabajo femenino en el segmento formal de la economía. Es importante mencionar que, en el caso de esta fuente, los datos se limitan al año 1992, fecha del levantamiento más reciente al cual tuvimos acceso.

C. LA PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO BRASILEÑO EN EL PERIODO 1985-1995

1. El aumento de la actividad femenina

Al analizar el comportamiento de la fuerza de trabajo femenina brasileña en la última década, el primer hecho que llama la atención es el vigor de su crecimiento. Con un aumento de alrededor de 12 millones y una ampliación del orden de un 63%, las mujeres desempeñaron un papel mucho más relevante que el de los hombres en el crecimiento de la población económicamente activa, en los diez años examinados. Mientras las tasas de actividad masculina mantuvieron niveles semejantes, las de las mujeres se ampliaron significativamente desde 1985 hasta 1990, y más aún en los años siguientes cuando alcanzaron 48% en la semana y 53% en el año. Como apuntamos anteriormente, es preciso tener cuidado al interpretar el crecimiento del trabajo femenino a partir de 1990, ya que parte de ello fue provocado por la ampliación del concepto de trabajo, que pasó, desde 1992, a incluir actividades para el autoconsumo, la producción familiar y otras antes no consideradas como tal. Como esas actividades siempre fueron realizadas por mujeres, los efectos de la nueva metodología inciden especialmente sobre ellas, mientras las tasas masculinas de actividad permanecen inalteradas en el período. La nueva metodología, sin embargo, aún no ha avanzado suficientemente al punto de incluir el quehacer doméstico, realizado por las dueñas de casa, que continúa siendo clasificado como inactividad económica. Por otro lado, el nuevo levantamiento también presenta informaciones sobre las actividades económicas realizadas en los 365 días anteriores a la encuesta, contribuyendo a la captación del trabajo temporal o eventual y, en ese caso, ampliando las tasas de actividad de ambos sexos. Ahora más visibles y en mayor número, las trabajadoras pasan a constituir, en 1995, un 40,4% de la fuerza de trabajo brasileña.

Cuadro 1 Indicadores de participación económica por sexo

	PEA (en millones)			Variación 1985/95	Tasas de actividad (porcentaje)				Proporción de mujeres entre los trabajadores		
	1985	1990	1995	Porcen- taje	1985	1990	1995		1985	1990	1995
							Semana	Año			
Hombres	36.6	41.6	44.2	20.8	76.0	75.3	75.3	78.3	66.5	64.5	59.6
Mujeres	18.4	22.9	30.0	63.0	36.9	39.2	48.1	53.4	33.5	35.5	40.4

Fuente: FIBGE, PNADs 1985 y 1990 (tab. 3.1), 1995 (tabs. 4.2 y 4.33).

En diversos estudios anteriores (Bruschini, 1989; 1994b y 1995b) procuramos mostrar que el significativo aumento de la actividad de las mujeres, una de las más importantes transformaciones ocurridas en el país desde los años 70, sería resultado no sólo de la necesidad económica y de las oportunidades ofrecidas por el mercado en coyunturas específicas, sino también, en gran parte, de los cambios demográficos, culturales y sociales que están ocurriendo en el país y que han afectado a las mujeres y familias brasileñas. La intensa caída de la fecundidad redujo el número de hijos por mujer, especialmente en las ciudades y en las regiones más desarrolladas, liberando a las mujeres para el trabajo. La expansión de la escolaridad y el acceso a las universidades tornaron posible el acceso de las mujeres a nuevas oportunidades laborales. Por fin, transformaciones en los patrones culturales y en los valores relativos al papel social de la mujer, intensificadas por el impacto de los movimientos feministas desde los años setenta y por la presencia cada vez más activa de las mujeres en los espacios públicos, alteraron la constitución de la identidad femenina, cada vez más volcada hacia el trabajo productivo. La consolidación de tantos cambios es uno de los factores que explicarían no sólo el crecimiento de la actividad femenina, sino también los cambios en el perfil de la fuerza de trabajo de ese sexo, como veremos a continuación.

2. Trabajo femenino, familia y escolaridad: Cambios y persistencias

Vale a pena enfatizar que la conservación de un modelo de familia patriarcal, en la cual caben a las mujeres las responsabilidades domésticas y socializadoras, así como la persistencia de una identidad construida alrededor del mundo doméstico, condiciona la participación femenina en el mercado de trabajo a otros factores además de aquellos que se refieren a su calificación y a la oferta de empleo, como en el caso de los hombres.

La constante necesidad de articular roles familiares y profesionales limita la disponibilidad de las mujeres para el trabajo, que depende de una compleja combinación de características personales y familiares. El estado conyugal y la presencia de los hijos, asociados a la edad y a la escolaridad de la trabajadora, las características del grupo familiar, como el ciclo de vida –familias en formación, con hijos pequeños, familias maduras, hijos adolescentes, familias más viejas, etc.– y la estructura familiar –familia conyugal, con jefatura femenina, ampliada por la presencia de otros parientes, etc.– son factores que están siempre presentes en la decisión de las mujeres de ingresar o permanecer en el mercado de trabajo, no obstante que la necesidad económica y la existencia de empleo tengan un papel fundamental. Lo importante es tener presente que el trabajo de las mujeres no depende sólo de la demanda del mercado y de sus necesidades y calificaciones para atenderla; depende también de una articulación compleja, y en permanente transformación de los factores mencionados, los cuales, es preciso resaltar, no afectan los movimientos de la mano de obra masculina.

En el período analizado, no fue sólo el aumento lo que caracterizó la mano de obra femenina, sino también algunos cambios significativos en su perfil. Las trabajadoras que hasta el final de los años setenta, en su mayoría, eran jóvenes, solteras y sin hijos, pasaron a ser de más edad, casadas y madres. Uno de los indicadores más evidentes de ese cambio es la edad. Como revelan los datos del cuadro 2, aunque la actividad femenina se haya ampliado en todos los segmentos etéreos, los aumentos más relevantes ocurrieron en los grupos de edad más elevada, tendencia ya observada en los años ochenta, que se intensifica en la década siguiente. En 1995, la tasa de actividad más alta –superior a un 66%– se encuentra entre las mujeres de 30 a 39 años y entre las mujeres de 40 a 49 años de edad más del 63% son activas. La hipótesis de que el aumento de la actividad de las mayores podría ser atribuido a la redefinición del concepto de trabajo, en la medida en que éste pasó a incluir la producción familiar y el autoconsumo, no fue por nosotros comprobada en el estudio anterior, en el cual mostramos que sólo las mujeres de más de 60 años trabajan predominantemente en esa condición; incluso las de 50 a 59 años aún son empleadas o trabajan por cuenta propia (Bruschini y Lombardi, 1996).

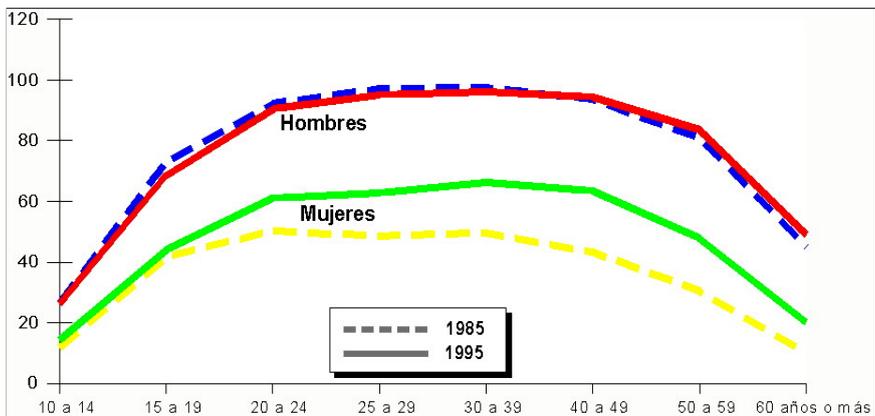
Mientras el patrón masculino de participación económica por edad no sufre ninguna alteración en cualquier fecha o región analizada (Bruschini, 1989, 1995b), no ocurre lo mismo con el femenino, que ha sufrido un significativo proceso de envejecimiento, como se ilustra en el gráfico 1.

El cambio en el perfil etéreo de la PEA femenina, que se acompaña por un expresivo aumento del trabajo de las cónyuges (cuadro 3), sugiere que las responsabilidades familiares no constituyen un impedimento al trabajo femenino, como ocurría hasta los años 70. Presionadas por la necesidad de complementar el ingreso familiar o impulsadas por mayor escolaridad, menor número de hijos, cambios en la identidad femenina y en las relaciones familiares, las mujeres casadas buscan cada vez más insertarse en el mercado de trabajo.

Cuadro 2 Tasas de actividad por edad y sexo

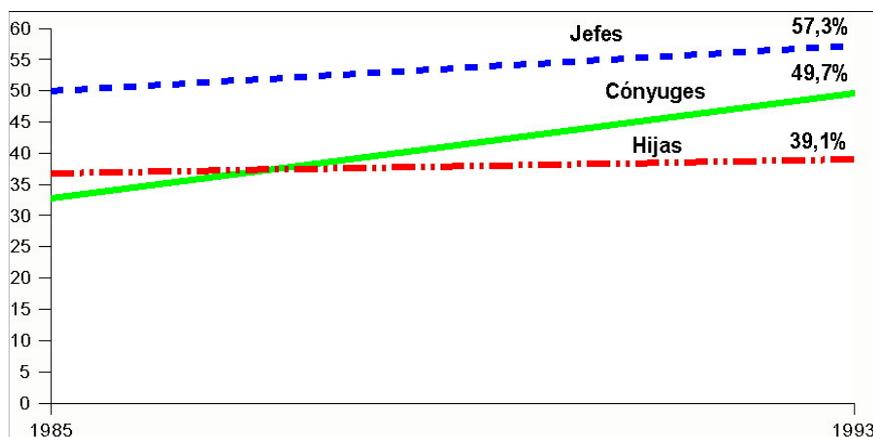
Grupos etáreos	1985		1995	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
10 a 14	26.5	12.2	26.4	14.4
15 a 19	73.3	41.7	68.8	44.1
20 a 24	92.5	50.1	90.5	60.9
25 a 29	97.2	48.5	95.2	62.7
30 a 39	97.4	49.7	96.3	66.4
40 a 49	93.9	43.5	94.5	63.5
50 a 59	80.8	30.3	83.6	48.0
60 o más	45.2	10.4	49.4	20.4
Total	76.0	36.9	75.3	48.1

Fuente: FIBGE, PNADs 1985 (tab. 3.1), 1995 (tab. 4.2).

Gráfico 1 Trabajo y edad**Cuadro 3 Tasa femenina de actividad, según la posición en la familia**

Posición en la familia	1985	1993
Jefes	50.0	57.3
Cónyuges	32.9	49.7
Hijos	36.8	39.1
Otros parientes	26.2	31.5
Sin parentesco	84.5	79.1
Total	36.9	47.0

Fuente: FIBGE, PNADs 1985 (tab. 4.4), 1993 (tabulaciones especiales).

Gráfico 2 Trabajo femenino y posición en la familia

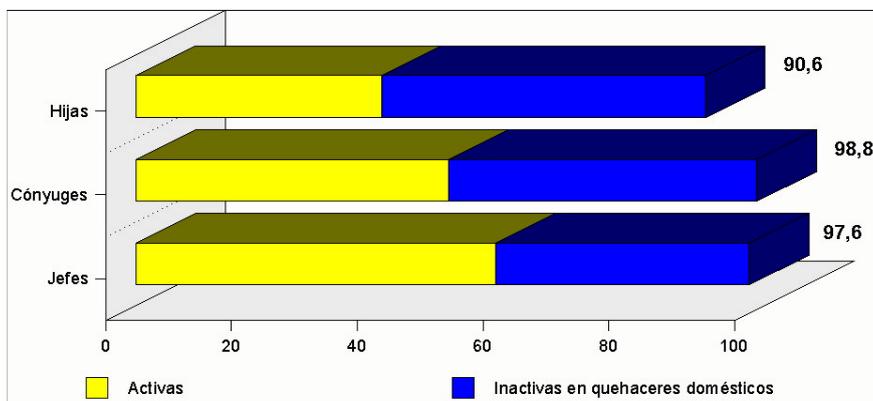
Es posible afirmar, por lo tanto, que en el ámbito de la oferta de trabajadoras, ha habido cambios significativos. Quedan, sin embargo, algunas continuidades que dificultan la dedicación de las mujeres al trabajo o hacen de ella una trabajadora de segunda categoría, que está siempre en desventaja en el mercado. En primer lugar, las mujeres siguen siendo las principales responsables por las actividades domésticas y cuidados de los hijos y demás familiares, lo que representa una sobrecarga para aquellas que también realizan actividades económicas. Estando o no en el mercado, todas las mujeres son dueñas de casa y realizan tareas que, aun siendo indispensables para la sobrevivencia y el bienestar de todos los individuos, son desvalorizadas y no consideradas en las estadísticas, que las clasifica como “inactivas, cuidan de las tareas domésticas”. En caso que fueran consideradas activas, las tasas globales de actividad femenina serían superiores a un 90% y, en el caso de las esposas, alcanzarían casi un 99%.

Cuadro 4 Tasas de actividad global de las mujeres de 10 años y más, por posición en la familia, 1993

Posición en familia	Total de mujeres (millones)	Activas (porcentaje)	No activas por tareas domésticas (porcentaje)	Tasa de actividad global (porcentaje)
Jefes	8.855.382	57.3	40.3	97.6
Cónyuges	28.156.595	49.7	49.1	98.8
Hijas	18.284.326	39.1	51.5	90.6
Total	55.296.303	46.5	48.9	95.4

Fuente: PNAD, 1993 (tabulación especial).

Nota: Excluidos los sin parentesco, empleadas domésticas y sin declaración.

Gráfico 3 Actividad global de las mujeres y posición en la familia, 1993

a) *El efecto de la maternidad*

La persistencia de la responsabilidad de las mujeres en los cuidados de la casa y la familia es uno de los factores determinantes de su posición secundaria en el mercado de trabajo. Sin embargo, entre éstos, sin duda es la maternidad lo que más interfiere con el trabajo femenino, especialmente cuando los hijos son pequeños. La responsabilidad por el cuidado y educación de los hijos en la familia limita la salida de la mujer al trabajo remunerado, especialmente si los ingresos obtenidos son insuficientes para cubrir los costos de formas pagadas de cuidado infantil. No obstante, cuando la necesidad económica es tan urgente que torna imposible el ejercicio de la maternidad en tiempo integral, como en las familias muy pobres o en las familias con jefatura femenina, se acude a otros arreglos como la red de parentesco, incluso los hijos mayores, o redes de vecinos para cuidar de los niños mientras la madre va a trabajar. Según investigación de la Fundación SEADE, en la ciudad de São Paulo, en 1995, el 30% de las niñas de 10 a 14 años estudiaban, cuidaban de los hermanos pequeños y ayudaban en las tareas domésticas, en perjuicio de su tiempo de estudio y de descanso (Bruschini, 1997).

La insuficiencia de equipamiento colectivo como las salas cunas, que atienden una porción muy pequeña de los niños brasileños, contribuye a aumentar el peso de la maternidad sobre las mujeres y, en particular, sobre las trabajadoras. Campos, Rosemberg y Ferreira (citado en Bruschni, 1995a) muestran que, en 1985, en las áreas metropolitanas, más de un 78% de los niños de 0 a 6 años quedaban con las madres la mayor parte del tiempo y apenas un 23% frecuentaban salas cunas o jardines infantiles. Otra investigación demuestra que, en 1989, sólo un 5.1% de los niños brasileños de 0 a 3 años frecuentaban salas cunas y 16.9% de los niños de 0 a 6 años frecuentaban salas cunas o jardines infantiles (Brasil, 1994).

Informaciones más recientes revelan que las madres, aun cuando trabajan fuera, continúan siendo las principales responsables por el cuidado de los niños pequeños. Según datos de la Pesquisa Nacional sobre Demografía y Salud, un 23% de las trabajadoras cuidan ellas mismas de los hijos menores de 5 años, un 34% son ayudadas por parientes, un 10% por las hijas, un 12% por empleadas domésticas, un 4% por los maridos y sólo un 10.2% los dejan en salas cunas (BEMFAM, 1997, tab. 2.17, pág. 37).

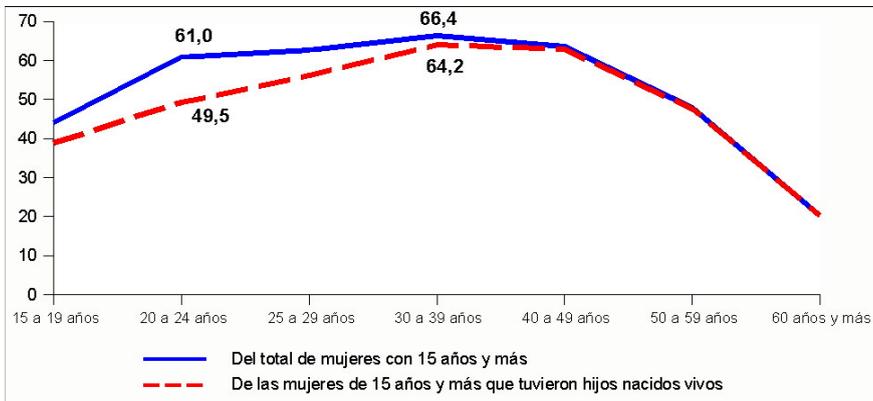
En el período analizado, como indican los datos del cuadro 5, la maternidad continúa afectando la actividad femenina, cuando los hijos son pequeños². Las tasas de actividad de las mujeres de más de 15 años que tuvieron hijos caen significativamente con relación al conjunto de mujeres de edad semejante. Entre las de 20 a 24 años, un 61% trabajan en 1995, sin embargo, entre las que tuvieron hijos, la tasa de actividad cae a un 50%. De los 25 a los 29 años, la tasa de actividad cae de un 63% entre las mujeres que no tienen hijos a un 56% entre las madres. Asimismo, más de la mitad de las jóvenes madres son económicamente activas, lo que no deja de ser un importante cambio en el perfil de las trabajadoras de los años noventa. A partir de los 30 años, la actividad de las madres se aproxima a la del total de mujeres en el mismo segmento etéreo y así permanece en los segmentos etéreos subsiguientes, sugiriendo que el crecimiento de los hijos libera a las mujeres para la participación en el mercado de trabajo.

Cuadro 5 Tasas de actividad de las mujeres que tuvieron hijos, por edad

Grupos de edad	1993		1995	
	Del total de mujeres con 15 años y más	De las mujeres de 15 años y más que tuvieron hijos nacidos vivos	Del total de mujeres con 15 años y más	De las mujeres de 15 años y más que tuvieron hijos nacidos vivos
15 a 19 años	46.0	36.2	44.1	38.9
20 a 24 años	59.7	46.7	61.0	49.5
25 a 29 años	61.0	53.8	62.8	56.3
30 a 39 años	63.7	61.5	66.4	64.2
40 a 49 años	60.7	59.7	63.7	62.9
50 a 59 años	45.8	45.0	48.1	47.7
60 años y más	21.4	21.3	20.4	20.2
Total	52.8	49.9	54.0	51.9

Fuente: FIBGE, PNADs 1993 y 1995 (tab. 6.2).

2. Como no hay datos en la PNAD sobre hijos residentes en el domicilio, así como edad de los hijos, recurrimos a una aproximación, analizando la actividad de las mujeres que tuvieron hijos, según su edad.

Gráfico 4 Trabajo femenino, edad e hijos

Las elevadas tasas de actividad de las madres de más de 30 años pueden indicar tanto su permanencia en el mercado de trabajo, a pesar de las dificultades inherentes a la conciliación entre el trabajo y la maternidad, como una vuelta al mercado de trabajo después que los hijos crecieron. En ese caso, es posible decir que ellas retornaron relativamente temprano y aún jóvenes, ya que las tasas de las madres aumentan significativamente a partir de los 30 años. Según Wajnman y Ríos-Neto (citado en Bruschini, 1995a), la crianza de los hijos estaría perdiendo importancia con relación a la salida de la mujer de la fuerza de trabajo, porque la preferencia por un número elevado de hijos ha declinado, mientras los valores que se refieren a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se tornaron más fuertes. La concentración de la fertilidad y de los cuidados de los hijos desde los 20 a los 29 años justificaría la ocurrencia de un aumento relativamente pequeño de la actividad en ese segmento etéreo.

El crecimiento del trabajo de las mujeres casadas y madres podría ser tomado, por un lado, como un indicio de la presión económica, que estaría forzando a las mujeres con esas características a buscar trabajo. La diversificación de las pautas de consumo, generando nuevas necesidades y deseos, el empobrecimiento de la clase media y la necesidad de responsabilizarse de los costos de educación y salud, debido a la precarización de los sistemas públicos de atención, formarían parte de ese proceso. No obstante, ese aumento también es fruto de un intenso proceso de modernización y de cambio cultural observado en Brasil a partir de los años setenta, del cual forma parte la expansión de la escolaridad, a la cual las mujeres han tenido cada vez más acceso.

b) *El efecto de la escolaridad*

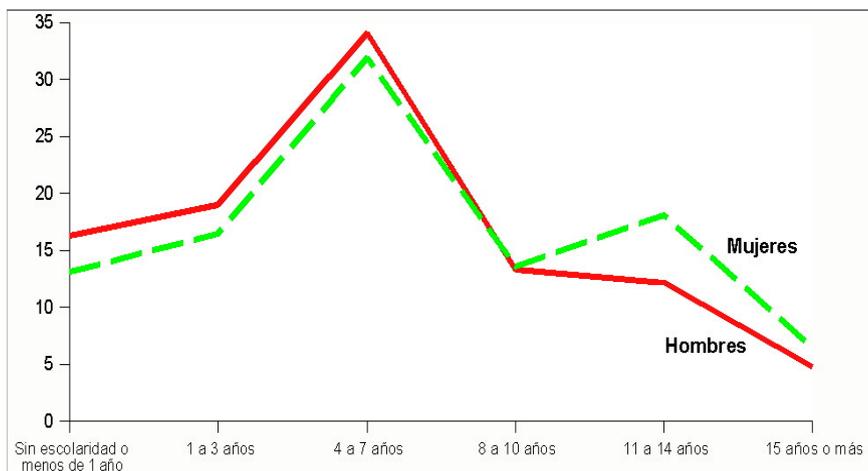
Como ha sido reiterado por la literatura (ver, por ejemplo, Miranda, 1975, y Rosemberg *et al.*, 1982), la asociación entre **escolaridad** y participación de las mujeres en el mercado de trabajo es intensa. Las mujeres más instruidas presentan tasas más elevadas de actividad, no sólo porque el mercado de trabajo es más receptivo al trabajador más calificado, como ocurre con los hombres, sino también porque puede haber actividades más gratificantes y bien remuneradas que compensan los gastos en infraestructura doméstica necesaria para suplir su salida del hogar. Como ocurre con los hombres, la actividad de las mujeres aumenta entre las que tienen más de 8 años de estudio (que corresponde a la escolaridad obligatoria del primer ciclo o enseñanza básica); sin embargo aquellas que tienen un nivel superior (15 años o más) son las más activas, con una tasa de más de un 80% en 1995, casi el doble de la actividad femenina en general. Por otro lado, las trabajadoras tienen, en promedio, más años de estudio que sus compañeros. Como se verifica por los datos del cuadro siguiente, en la misma fecha, casi un 25% de las trabajadoras, en comparación a 17% de los trabajadores, tenían más de 11 años de estudio.

Cuadro 6 Distribución de los trabajadores y tasas de actividad por sexo y escolaridad, 1995^a

Años de estudio	Tasas de actividad		Distribución por escolaridad	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sin escolaridad y menos de 1 año	73.5	40.2	16.3	13.2
1 a 3 años	65.6	39.0	19.0	16.5
4 a 7 años	73.9	44.0	34.1	31.9
8 a 10 años	82.5	52.8	13.4	13.6
11 a 14 años	88.6	69.0	12.2	18.1
15 años o más	90.6	82.3	4.8	6.5
Total (porcentajes)	75.3	48.1	100.0	100.0
(Millones)	–	–	[44.2]	[30]

Fuente: PNAD, 1995 (tab. 4.3).

Nota: ^a La agregación de los años de estudio es distinta para los años 1985 y 1995, lo que ha imposibilitado la comparación.

Gráfico 5 Trabajadores/as y escolaridad

3. Desigualdades de género y desplazamientos de la fuerza de trabajo

En las sociedades occidentales, como la brasileña, predominan relaciones de género asimétricas y jerárquicas, que se expresan en posiciones desiguales ocupadas por hombres y mujeres tanto en la esfera de la producción como en el ámbito privado de las relaciones familiares. A pesar de las transformaciones del mundo moderno, aún hoy se destinan a las mujeres, especialmente, las actividades reproductoras, como los cuidados de la casa y de la familia, mientras a los hombres corresponde el papel de proveedor de ese grupo. Estas condiciones diferenciadas por género que son apropiadas por el mercado de trabajo determinan que hombres y mujeres ocupen en él lugares diferentes y jerárquicamente determinados y favorezcan la presencia de mecanismos discriminatorios con relación a las mujeres, que se expresan tanto en el acceso al trabajo como en la posición ocupada y en la calidad del trabajo. El lugar ocupado por hombres y mujeres en los sectores de actividad económica y en la jerarquía de las ocupaciones tiene la marca del género. Como se verificará a continuación, esta marca se mantiene, a pesar de los desplazamientos de la fuerza de trabajo, en los años examinados.

El largo período analizado fue caracterizado por crisis económicas y momentos de expansión de la economía, como mencionamos en la primera parte del texto. De 1985 a 1990, a pesar de las dificultades, hubo relativo crecimiento. Sin embargo, en 1990, con el inicio del Gobierno del Presidente Fernando Collor y la institución de un nuevo plan económico, el país ingresó en otro ciclo recesivo. La abrupta apertura del mercado nacional, asociada al cuadro de incertidumbres en la economía y en la política, aceleraron el ritmo de introducción de los cambios tecnológicos y organizacionales, principalmente en el sector industrial, teniendo por objetivo el aumento de la productividad y de la

calidad de los productos nacionales, con la finalidad de enfrentar la competencia internacional. La caída del nivel de empleo en el sector industrial se expresó en el desplazamiento, para otros sectores, de los trabajadores de ambos sexos, tanto en el mercado global como en su segmento formalizado.

a) *El mercado global*

En los primeros cinco años del período analizado se verifica, para hombres y mujeres, una relativa expansión de la actividad industrial y de la comercial, mientras los hombres comienzan a entrar en el sector de servicios, tradicional reducto femenino (cuadro 7). En el período siguiente, la caída del nivel de empleo en el sector industrial se expresa en el desplazamiento, para otros sectores, de los trabajadores de ambos sexos. Los efectos nocivos parecen haber incidido particularmente sobre las mujeres, ya que mientras la ocupación masculina cae un poco en la industria, la presencia de ellas en ese sector sufre una declinación más acentuada hasta llegar a un 9.3% de la fuerza de trabajo femenina. El aumento en el sector agrícola (de un 14% en 1990 a un 22.5% en 1995) es provocado por la ampliación del concepto de trabajo, que pasó a captar con mayor precisión la actividad económica de las mujeres en el campo.

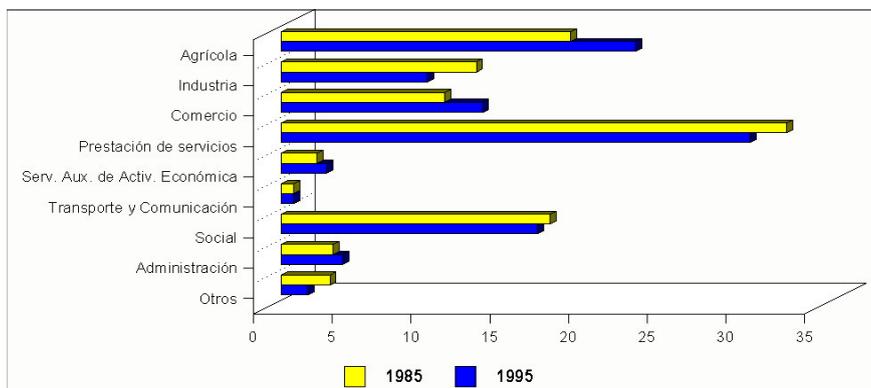
Las trabajadoras continúan teniendo en el sector de servicios las mayores posibilidades de trabajo, aunque éstas se hayan reducido en el período (de un 32% a un 29.8%), cediendo lugar a los hombres (de un 8.9% para un 12%). El área social aparece, en seguida, agregando un 16% de las posibilidades de ocupación femenina y registrando una caída en relación a 1985, y principalmente a 1990. Sigue el comercio, sector en el cual tanto hombres como mujeres han ampliado sus oportunidades de colocación. A pesar de los desplazamientos, ilustrados por el gráfico 6, la presencia de las mujeres continúa siendo significativa en los sectores de servicios y social, además del agrícola, por las razones metodológicas ya mencionadas.

La distribución de los trabajadores de uno y otro sexo, según los grupos ocupacionales, también mantiene el patrón de género constatado en investigaciones anteriores: los hombres con mayores ocupaciones en la industria y las mujeres en los servicios. En los años analizados, las principales alteraciones se refieren al contingente femenino, que se reduce en la industria y amplía en las actividades agrícolas, en razón de la mayor visibilidad de la presencia femenina en esas actividades. En las ocupaciones administrativas y en las técnicas y científicas, tradicionales reductos femeninos, la reducción fue significativa. Aunque abrigando a cerca de un cuarto de las trabajadoras, las ocupaciones relacionadas a los servicios también disminuyeron el espacio delegado a las mujeres.

Cuadro 7 Ocupados por sector de actividad

Sectores de actividad	1985		1990		1995	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agrícola	23.6	18.4	28.1	14.0	28.4	22.5
Industria	27.0	12.4	29.1	13.7	26.4	9.3
Comercio	11.2	10.4	12.3	12.2	13.3	12.8
Prestación de servicios	8.9	32.1	10.4	30.9	12.0	29.8
Servicios auxiliares de actividad económica	2.9	2.3	3.3	3.0	3.5	2.9
Transporte y comunicación	5.0	0.8	5.2	1.0	5.6	0.8
Social	3.2	17.1	3.3	18.6	3.6	16.3
Administración	5.0	3.3	5.1	4.0	5.1	3.9
Otros	3.4	3.1	3.0	2.7	2.1	1.7
Porcentajes	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Total (millones)	35.5	17.8	40.0	22.1	41.9	27.8

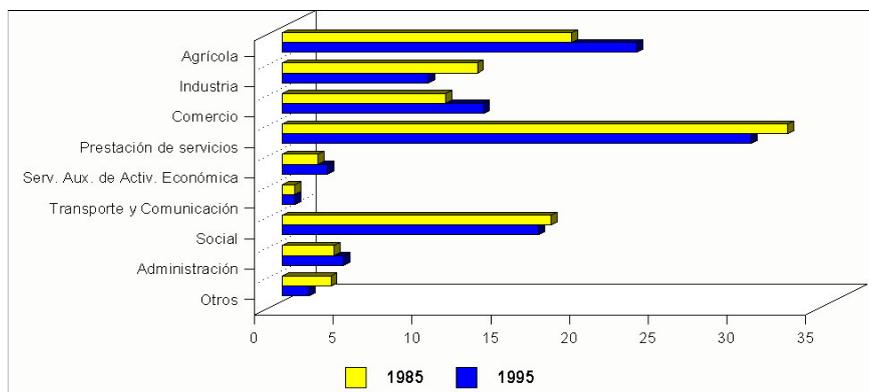
Fuente: FIBGE, PNADs 1985 y 1990 (tab. 3.18), 1995 (tab. 4.18).

Gráfico 6 Trabajadoras y sector de actividad

Cuadro 8 Ocupados por grupos ocupacionales, 1990/1995

Grupos ocupacionales	1990		1995	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ocupaciones técnicas, científicas y semejantes	4.4	13.3	4.6	12.0
Ocupaciones administrativas	14.7	14.9	12.0	12.4
Agropecuaria, producción extractiva y mineral	25.5	13.2	26.7	22.1
Industria manufacturera y constr. civil	23.5	12.7	24.1	9.7
Comercio y actividades auxiliares	9.9	12.2	11.4	12.8
Transportes y comunicaciones	5.9	0.7	5.9	0.6
Prestación de servicios	2.6	24.1	2.5	23.8
Ocupaciones mal definidas/no declaradas	13.6	8.9	12.8	6.6
Porcentajes	100.0	100.0	100.0	100.0
Total (millones)	40.0	22.0	41.9	27.8

Fuente: FIBGE, PNADs 1990 (tabulaciones especiales), 1995 (tab. 4.26).

Gráfico 7 Trabajadoras y grupos ocupacionales

b) *El mercado formal*

Según datos oficiales del Ministerio del Trabajo, las mujeres ocupaban, en 1992, un 36% de los empleos formales, concentrados, principalmente, en la administración pública, seguida por los sectores de servicios e industria. Mientras tanto, el empleo formal masculino mostraba mayor concentración en la industria y en los servicios.

Cuadro 9 Distribución de empleos masculinos y femeninos en el sector formal y sectores de actividad económica, 1988/1992

Sexo y año	Sectores de actividad económica									
	Total	Extrac- ción mineral	Indus- trias manu- fact.	Cons- trucción civil	Servi- cios indus- triales	Comer- cio	Servi- cios	Admi- nistración pública	Agrope- cuaria	Otros
Total										
1988	23.661.139	0.6	24.2	4.3	1.3	12.6	29.4	21.7	1.5	4.4
1992	22.292.110	0.5	20.8	3.9	1.5	11.7	27.8	20.6	1.7	11.6
Masculino										
1988	15.643.034	0.9	27.0	6.1	1.6	12.6	29.1	15.6	1.9	5.1
1992	14.296.572	0.7	23.8	5.6	2.0	12.0	27.4	14.5	2.2	11.8
Femenino										
1988	8.018.105	0.1	18.8	0.7	0.6	12.5	30.0	33.6	0.7	3.0
1992	7.995.538	0.1	15.4	0.8	0.6	11.2	28.4	31.6	0.7	11.1

Fuente: RAIS, 1988 y 1992 (tab. I.1).

En la misma fecha, la estructura de la distribución de los empleos masculinos y femeninos, según grupos ocupacionales, no se alteró. Un poco menos de 1/4 de los hombres trabajaba en las industrias del plástico y de la construcción civil, otro 10% estaba vinculado a las industrias mecánica, eléctrica, de la madera y mobiliaria y de calzados, alrededor de un 19% desempeñaban trabajos administrativos y un 12% eran trabajadores del sector de servicios. Con relación a las mujeres, en 1992, 2/3 de ellas continuaban ejerciendo, básicamente, tres grupos de ocupaciones: administrativas (31% de las mujeres formalmente empleadas), profesoras (17%) y ocupaciones del sector de servicios (16.3%).

Cuadro 10 Distribución de los empleos en el sector formal, según grupos ocupacionales, 1988/1992

Grupos ocupacionales	1988		1992	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
0. Profesiones, técnicas, científicas y artísticas	6.1	7.3	6.0	5.4
1. Profesores	3.0	16.6	3.0	17.1
2. Func. Públicos de nivel superior, gerentes y directores de empresas	2.5	3.2	3.1	3.7
3. Trabajadores en servicios administrativos	17.7	29.7	18.5	30.9
4. Trabajadores en el comercio	6.1	6.6	6.6	6.7
5. Trabajadores en prestaciones de servicios	9.6	12.0	11.5	16.3
6. Trab. Agropecuarios, forestales etc.	4.2	1.1	5.6	1.3
7. Trab. Inds. textil, vestuario y alimentación	7.1	7.4	6.9	6.3
8. Trab. Inds. mecánica, eléctrica, mob. y calzado	10.9	3.1	10.1	2.6
9. Trab. Inds. plástico, constr. civil y conductores de vehículos	24.3	6.0	22.6	6.2
10. Ocupaciones no declaradas y/o mal definidas	8.6	7.0	6.0	3.4
Porcentajes	100.0	100.0	100.0	100.0
Total (millones)	15.643.034	8.018.105	14.296.572	7.995.538

Fuente: MTB, Anuario Estadístico RAIS - Brasil, 1988 y 1992 (tab. 1.13).

En el período analizado, caracterizado por el inicio de un proceso de desregulación del mercado de trabajo y de desplazamiento de los trabajadores de los empleos formales hacia actividades informales, que prosigue hasta la actualidad, el mercado formal sufrió una retracción del orden de un 5.8%, resultando una pérdida absoluta de 1.3 millones de puestos de trabajo. En ese período, las disminuciones más significativas ocurrieron en puestos de trabajo ocupados por hombres, mientras que entre las mujeres las oportunidades de colocación en el mercado formal decrecieron sólo un 0.3%, significando el desaparecimiento de poco más de 22 mil empleos del conjunto de los puestos formales de trabajo ocupados por ellas.

Las informaciones referidas al mercado global y al formal pueden sugerir una aparente contradicción, ya que los datos del cuadro 7 indican pérdidas más importantes en el nivel de ocupación femenino comparado con el masculino, mientras las informaciones de la RAIS dejan claro que, en el mercado formal, los mayores perdedores fueron los hombres. No obstante, hay que considerar que las mujeres, cuya mayor inserción se da, tradicionalmente, en el sector informal, parecen haber sido –según sugieren los propios datos– las que más sufrieron con la disminución de las oportunidades de colocación en el mercado de trabajo. Eso porque el propio tamaño del mercado informal parece estar restringiéndose para ellas, debido a que los hombres, expulsados del formal, están entrando en ese espacio.

Cuadro 11 Puestos de trabajo en el mercado formal y variación en el período, 1988/1992

Sexo/Años	1988	1992	Diferencia	
			NA	Variación en el período
Total	23.661.139	22.292.110	1.369.029	-5.8
Hombres	15.643.034	14.296.572	1.346.462	-8.6
Mujeres	8.018.105	7.995.538	22.567	-0.3

Fuente: MTb, Anuario RAIS, 1988 y 1992 (tab. 1.12).

La pérdida de empleos formales ocurrió de manera diferenciada según los sectores de actividad económica, aunque haya afectado particularmente a la industria, sector en el cual los hombres perdieron más de un millón de empleos (variación de -18%) y las mujeres más de 260 mil (-16%). La pérdida de empleos femeninos ocurrió también en el comercio (-11%), en los servicios (-5.6%) y en la administración pública (-6.4%).

Cuadro 12 Pérdida de puestos de trabajo en el mercado formal en el período 1988/1992, por sector de actividad y sexo (porcentajes)

Sectores de actividad económica	Variación en el período		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	-5.8	-8.6	-0.3
Industria	-17.7	-18.0	-16.3
Comercio	-12.2	-13.0	-10.7
Servicios	-11.1	-14.0	-5.6
Administración pública	-10.4	-14.8	-6.4
Agropecuaria	9.1	9.8	5.4

Fuente: MTb, Anuario RAIS, 1988 y 1992 (tab. I.1).

La pérdida de puestos de trabajo en los sectores más dinámicos y protegidos de la economía, como la industria, se refleja en el desplazamiento de la fuerza de trabajo de las grandes empresas hacia los pequeños establecimientos industriales, sector de servicios y, principalmente, en el comercio, como revelan los datos del cuadro siguiente. En este proceso se destaca, como

característica de las desigualdades de género, la presencia de un porcentaje más elevado de empleos femeninos en los pequeños establecimientos comerciales, con menos de 5 empleados.

Cuadro 13 Empleos según tamaño del establecimiento y sector de actividad económica

Sector económico	Empleos según tamaño de establecimientos (porcentaje)											
	Total (millones)	1988					Total (millones)	1992				
	hasta 4	5 a 49	50 a 99	100 a 499	500 y más	hasta 4	5 a 49	50 a 99	100 a 499	500 y más		
Hombres												
Industria	5.581.029	2.2	16.7	9.0	30.0	42.1	4.573.858	3.2	19.2	10.0	30.7	36.9
Comercio	1.976.373	16.2	50.9	11.7	16.8	4.3	1.720.004	18.1	53.3	10.8	14.5	3.3
Servicios	4.556.881	4.9	26.5	11.1	27.3	30.1	3.919.569	5.9	28.0	10.5	25.6	30.0
Adm. Pública	2.432.571	0.1	1.2	2.2	15.5	81.0	2.071.615	0.1	0.9	1.6	15.0	82.3
Agropecuaria	290.816	2.7	22.8	11.4	27.6	35.4	319.444	6.1	26.6	11.4	24.2	31.6
Total	15.643.034	5.9	22.8	8.8	24.3	38.2	14.296.572	7.2	24.5	8.8	23.3	36.2
Mujeres												
Industria	1.622.013	2.6	19.9	9.8	31.6	36.2	1.356.968	4.0	22.7	10.8	32.1	30.3
Comercio	1.000.606	18.2	49.2	11.2	16.9	4.5	893.156	23.2	52.5	9.4	12.2	2.8
Servic.	2.406.245	6.1	29.2	11.8	26.0	26.8	2.272.536	7.6	30.6	11.3	23.9	26.6
Adm. Pública	2.697.906	0.1	0.7	1.4	12.8	85.0	2.525.463	0.1	0.5	1.0	13.3	85.0
Agropecuaria	54.113	1.8	16.2	10.5	30.8	40.7	57.021	7.1	20.1	10.6	27.1	35.2
Total	8.018.105	5.7	20.1	7.6	21.1	45.3	7.995.538	6.7	21.2	7.3	20.1	44.6

Fuente: MTb, RAIS 1988 y 1992 (tab. I.3).

La retracción en el empleo formalizado también alcanzó de manera diferenciada a los hombres y a las mujeres, según los diversos grupos ocupacionales. Considerado el conjunto de los puestos de trabajo, la pérdida alcanzó, de forma más expresiva, por orden, a las profesiones científicas, técnicas y artísticas, a los trabajadores en las industrias mecánica, eléctrica, de la madera y mobiliario y de calzados, a los trabajadores en las industrias de plástico, construcción civil y conductores de vehículos, a los trabajadores en las industrias textil y de confección y de alimentos y a los trabajadores en servicios administrativos³. El recorte analítico de sexo esclarece ese cuadro. Así, la disminución de empleos de carácter científico, técnico y artístico⁴ alcanzó particularmente a

3. La Clasificación Brasileña de Ocupaciones (CBO) organiza la estructura ocupacional, clasificando en diversos niveles, siendo el más agregado de ellos el de los Grandes Grupos. Las categorías ocupacionales aquí discriminadas corresponden, respectivamente, a los Grandes Grupos de número 0, 8, 9, 7 y 3.

4. Algunas de las ocupaciones aquí incluidas son: ingenieros, químicos, diseñador, biólogos, médicos, economistas, estadísticos y técnicos en administración.

las mujeres, representando 1/4 de los puestos de trabajo ocupados por ellas en 1988, mientras que, para los hombres, el descenso fue de alrededor de un 10% en las ocupaciones del sector industrial –en el cual la presencia femenina es numéricamente inferior a la masculina–, con excepción de los trabajadores de las industrias de plástico, construcción civil y conductores de vehículos, grupos ocupacionales en que ocurrieron cortes de alrededor de un 15% para los hombres y aumento de un 2% en las oportunidades para las mujeres. En las demás ramas, proporcionalmente, las mujeres fueron más perjudicadas que los hombres, incluso en las ramas que tradicionalmente absorben mano de obra femenina, como textil, confecciones y alimentos (pérdida de casi un 15% de empleos femeninos y un 10% de masculinos). El mismo patrón, desfavorable a las mujeres, se repite en ramas industriales consideradas más dinámicas, como la industria mecánica y la eléctrica, en las cuales, además de encontrar un número significativamente menor de empleos que los hombres, las mujeres pasan a tener una presencia aún más restringida debido a la pérdida de un 16% de los puestos de trabajo.

Lo que compensó la caída en el empleo femenino, reflejándose en las pérdidas globales del segmento formal de la economía, fue la expansión, superior a 1/3 con relación a 1988, de las oportunidades de colocación en ocupaciones del sector de servicios y en profesiones de la administración pública, categoría que también incluye cargos de dirección y gerencia de empresas. En este grupo, los puestos de trabajo ocupados por mujeres crecieron un 16%.

Cuadro 14 Pérdida de puestos de trabajo en el período 1988/1992, según grupos ocupacionales y sexo (porcentajes)

Grupos ocupacionales	Variación en el período		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	-5.8	-8.6	-0.3
0. Profesiones científicas, técnicas, artísticas y semejantes	-16.1	-10.1	-25.9
1. Profesores	-0.1	-8.2	2.8
2. Funcionarios públicos superiores, gerentes y directores de empresa	14.9	13.9	16.3
3. Trabajadores en servicios administrativos	-5.5	-4.4	3.9
4. Trabajadores en el comercio	0.3	-0.9	2.3
5. Trabajadores en servicios	19.9	9.7	35.7
6. Trabajadores agropecuarios, forestales, pesca y semejantes	20.7	21.9	12.2
7. Trabajadores en las industrias textil y de confección y de alimentos	-12.0	-10.5	-14.7
8. Trabajadores en las industrias mecánica, eléctrica, madera y mobiliario y calzados	-14.8	-14.6	-16.3
9. Trabajadores en las industrias del plástico, construcción civil, conductores de vehículos	-13.3	-15.2	1.6

Fuente: MTb, Anuario Rais, 1988 y 1992 (tab. I.12).

En resumen, los movimientos ocurridos en el mercado de trabajo brasileño y específicamente en su segmento formal indican que los impactos de la crisis económica de los primeros años de esta década están empujando a las trabajadoras hacia fuera de la industria y de algunos sectores de la economía tradicionalmente ocupados por ellas, como servicios y social, así como disminuyendo la presencia femenina en las ocupaciones administrativas y en las técnicas y científicas, en las cuales su presencia es más significativa que la masculina. En el segmento formal, si es verdad que la pérdida total de empleos fue menos aguda para las mujeres que para los hombres, ella no dejó de ser significativa para el sexo femenino, que perdió puestos en la industria, en el comercio, en servicios y en la administración pública, los dos últimos, sectores en los cuales las mujeres siempre tuvieron presencia importante, así como en las ocupaciones científicas y afines, otro tradicional reducto femenino. Analicemos, a continuación, cómo se reflejaron esos movimientos en la calidad del trabajo femenino.

4. La calidad del trabajo femenino

La literatura referida al trabajo femenino ha mostrado que, a pesar de las conquistas de las últimas décadas, las mujeres aún enfrentan barreras importantes, ocupan los lugares menos privilegiados de la economía, ganan menos que los hombres y tienen condiciones de trabajo más precarias. Algunos indicadores como posición en la ocupación, ingresos, horas trabajadas, contrato formal y previsión social han sido utilizados para mostrar la mayor fragilidad del trabajo femenino en relación al masculino (Abreu, Jorge y Sorj, 1994, Bruschini, 1994b). Otros indicadores, como accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y acceso a capacitación no están disponibles en los levantamientos del FIBGE o del Ministerio del Trabajo y se pueden sólo, eventualmente, encontrar en investigaciones cualitativas, dado que son temas aún poco desarrollados por la literatura sobre el trabajo femenino. Según algunas investigaciones recientes, se ha acentuado el ritmo de introducción de innovaciones tecnológicas en los procesos de trabajo, en diversos sectores económicos, provocando un aumento de la incidencia de enfermedades profesionales, como tendinitis, lesión por esfuerzo repetitivo (LER), *stress* y cansancio físico. Esto ha ocurrido, principalmente, en aquellos trabajos más rutinarios y repetitivos, ocupados en gran parte por mujeres. En la industria, particularmente en las líneas de montaje, se ha multiplicado el número de retiros del trabajo por causa de LER. Una investigación recientemente concluida en una industria de fabricación de lápices, en el interior del estado de São Paulo, revela que, de un total de 1.051 operarias del área de producción, por lo menos 150 casos de retiro por motivo de LER habían sido notificados (Cunha, 1997). También en los bancos las innovaciones introducidas con la incorporación de la informática indujeron a una mayor rapidez en el desempeño de la función y a la mayor incidencia de tendinitis, *stress* físico y mental. Segnini (1997) relata que, en el área bancaria, las mujeres, mucho más que los hombres, han sido víctimas de la tendinitis

(“mal del digitador”) o LER, enfermedad que está siendo considerada accidente de trabajo informático. Entre los 408 funcionarios retirados por LER, en el banco estatal investigado en 1993, 80% eran mujeres que ocupaban la función de oficinista y cajera. Aunque esas enfermedades también ocurren entre los hombres, su mayor incidencia entre las mujeres está siendo atribuida no sólo a las actividades repetitivas que ellas realizan, sino, también, a la sobreposición de esas actividades a las domésticas que son, igualmente, propicias a la aparición de esos males.

La nueva metodología adoptada por las PNADs desde 1992 tiene como uno de sus efectos más positivos conocer con mucha más claridad la calidad del trabajo realizado por las mujeres, en comparación al de los hombres, sea por la introducción de nuevas categorías, como en el caso de la posición ocupada, o por su capacidad para captar las características del trabajo a través de nuevos indicadores hasta entonces no utilizados, como por ejemplo el local en que es realizada la actividad. Lamentablemente, la inexistencia de datos comparables, en los años anteriores, impide un análisis longitudinal en muchos de esos casos.

La información sobre la **posición ocupada** por los trabajadores revela que casi un 60% de las mujeres son empleadas o trabajadoras por cuenta propia, mientras que un 84% de los hombres ocupan la misma posición. Sin embargo, un porcentaje importante de las mujeres (40%) ocupa posiciones precarias en el mercado de trabajo, ya sean como empleadas domésticas⁵, trabajadoras no remuneradas o que desarrollan actividades para el consumo propio.

Cuadro 15 Ocupados y ocupadas según la posición en la ocupación

Posición en la ocupación	1993		1995	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Empleados	58.6	42.7	57.4	41.9
Trabajadores domésticos	0.7	16.6	0.8	17.2
Cuenta propia	25.4	15.8	26.5	16.6
Empleadores	4.9	1.5	5.3	1.9
No remunerados	8.6	13.5	8.0	13.1
Consumo propio ^a	1.9	10.0	1.9	9.3
Total (millones)	40.6	26.0	41.9	27.8
Porcentajes	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: PNAD, 1993 y 1995 (tab. 4.19).

Notas: Excluidos los sin declaración.

Datos no desagregados por sexo en los años anteriores.

^a Incluye consumo propio y construcción para el autoconsumo.

5. La categoría **trabajo doméstico** introducida en la PNAD a partir de 1992 refiérese al empleo doméstico remunerado y no al trabajo doméstico realizado por las dueñas de casa, aún computado como inactividad económica.

Otra evidencia de la fragilidad del trabajo femenino, en comparación al masculino, se encuentra en las informaciones sobre el **local** en el cual desempeñan sus actividades. En este caso también, no obstante que más de la mitad de las mujeres trabajen en tiendas o oficinas, como ocurre con sus compañeros, un porcentaje considerable de ellas lo hace en el propio domicilio (casi un 13%) o en el domicilio del patrón (casi un 19%), cifras más elevadas que la de los hombres que se encuentran en la misma situación.

Cuadro 16 Ocupados y ocupadas según el local de trabajo

Local de establecimiento del trabajo principal	1993		1995	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Hacienda, parcela, etc.	27.6	15.4	26.3	14.2
Tienda, bodega, oficina, escritorio	57.0	51.7	56.9	52.1
Vehículo	1.5	0.0	2.0	0.1
En el domicilio en el cual vivían	2.0	13.7	2.1	12.7
Otro(s) domicilios	8.5	17.5	9.1	18.6
Vía pública	2.5	1.7	2.8	2.1
Otro	0.5	0.2	0.9	0.3
Porcentajes	100.0	100.0	100.0	100.0
Total (millones)	40.6	26.0	41.1	25.2

Fuente: PNAD 1993 y 1995 (tab. 4.20).

En el primer caso, como se observa en el cuadro 17, la gran mayoría de las ocupadas está compuesta por trabajadoras por cuenta propia (más de un 65%, en 1993), que trabajan en el domicilio, sea porque no consiguen empleo en el mercado de trabajo, sea porque prefieren la actividad domiciliaria como estrategia conveniente para conciliar la actividad económica con la doméstica. En la misma situación, un 23% son trabajadoras domésticas que viven con la familia para la cual laboran y sólo un 3.3% ocupan la posición de empleadas. Todo indica, contrariando parte de la literatura sobre el trabajo femenino (Abreu y Sorj, 1993), que, mientras el trabajo por cuenta propia ocupa parte significativa de las trabajadoras domiciliarias, no ocurre lo mismo con el trabajo subcontratado, que ocupa una parte muy pequeña de estas trabajadoras. El segundo caso, de los que laboran en el domicilio del patrón, está compuesto por una gran mayoría de trabajadoras domésticas (más de un 92% de las mujeres que trabajan en ese local).

Cuadro 17 Personas ocupadas según posición en la ocupación y local de establecimiento del trabajo principal, 1993 (porcentajes)

Local de establecimiento del trabajo principal	Total (millones)	Empleado	Trabajador doméstico	Cuenta propia	Empleador	No remunerado	Total
Mujeres	23.4	47.4	18.4	17.6	1.7	14.9	100.0
– tienda, oficina, fábrica, escuela, escritorio, repartición pública, bodega, etc.	12.1	85.2	–	6.4	2.6	5.7	100.0
– hacienda, parcela, granja, etc.	3.6	16.0	–	13.9	1.0	69.0	100.0
– en el domicilio en que vivían	3.2	3.3	23.0	65.3	0.7	7.6	100.0
– en otro domicilio (empleador, patrón, socio o cliente)	3.9	1.1	92.4	6.2	–	0.1	100.0
– en local designado por el cliente o empleador	0.2	11.0	–	85.1	–	3.8	100.0
– en vehículo automotor	0.01	22.8	–	42.3	2.9	31.9	100.0
– en la vía o área pública	0.4	7.2	–	73.6	0.8	18.4	100.0
– otro	0.04	0.9	–	74.7	–	24.4	100.0
Hombres	39.8	59.7	0.7	25.9	5.0	8.7	100.0
– tienda, oficina, fábrica, escuela, escritorio, repartición pública, bodega, etc.	22.7	80.1	–	11.7	5.9	2.4	100.0
– hacienda, parcela, granja, etc.	11.0	38.8	–	32.8	4.5	24.0	100.0
– en el domicilio en que vivían	0.8	5.2	5.8	73.9	2.6	12.5	100.0
– en otro domicilio (empleador, patrón, socio o cliente)	0.5	11.6	50.3	36.3	0.2	1.6	100.0
– en local designado por el cliente o empleador	2.9	29.0	–	65.5	3.3	2.1	100.0
– en vehículo automotor	0.6	24.8	–	69.0	3.2	3.1	100.0
– en la vía o área pública	1.0	14.2	–	76.2	1.5	8.0	100.0
– otro	0.2	22.0	–	67.9	1.4	8.6	100.0

Fuente: FIBGE, PNAD 1993 (tab. 4.20).

Algunas características de la ocupación femenina en esos **nichos más desfavorecidos**, como se presenta en el recuadro que sigue, ilustran las precarias condiciones de parte expresiva de la mano de obra femenina. Más de un 90% de las empleadas domésticas trabajan en el domicilio del patrón; como sería de esperar, más de la mitad de ellas es muy joven y más de 80% no tiene contrato de trabajo. Trátase, sin duda, de uno de los nichos más desfavorecidos de trabajo, que absorbe un 17.2% de la mano de obra femenina. Entre las no remuneradas, categoría que agrupa a más del 22% de las trabajadoras, la gran mayoría trabaja en el sector agrícola, predominando niñas y mujeres mayores que no tienen ninguna garantía o protección, ya que sólo un 3% tiene previsión social y, como trabajan en el ámbito de las familias, no tienen acceso a ningún tipo de registro de trabajo.

Recuadro 1 Nichos femeninos más desfavorecidos, 1995

Posición en la ocupación	Masculino (porcentaje)	Femenino (porcentaje)	Algunas características de la ocupación femenina
Trabajadores domésticos	0.8	17.2	– 92% trabajan en otro domicilio y un 23%, en el domicilio
			– 58% trabajan en el sector de servicios
			– 55% tiene hasta 19 años
			– 84% no tienen contrato de trabajo
No remunerados y ocupados en actividad para consumo propio y/o de algún miembro de la familia	9.9	22.4	– 80% de las que trabajan en el sector agrícola (y sólo un 29% de los hombres)
			– predominan niñas entre 10 y 14 años y mujeres con 60 años y más
			– apenas 3% de las mujeres ocupadas en ese sector contribuye para la previsión social

Fuente: FIBGE, PNAD 1995 (tabs. 4.18, 4.19, 4.20, 4.21, 4.23).

No es sólo la condición precaria lo que caracteriza el trabajo femenino, sino también la **segregación ocupacional** y la **discriminación salarial**. En lo que se refiere a la segregación, denunciada por los estudios sobre el trabajo de las mujeres desde los años setenta (ver, por ejemplo, Bruschini, 1979), es posible afirmar que los llamados *ghettos femeninos*, ocupaciones con más de un 50% de mujeres, permanecieron prácticamente iguales en el período 1988 a 1992⁶, según informaciones del Ministerio del Trabajo. Son eminentemente

6. Lamentablemente, no hay datos desagregados por ocupación en las PNADs, y las informaciones del Censo Demográfico de 1991, referentes al tema mano de obra, para el país como un todo, no fueron publicadas.

femeninas –con porcentajes variando entre un 94% y un 70%– las ocupaciones de costurera, profesora de preescolar y de enseñanza básica, secretaria, telefonista/telegrafista, enfermera de nivel superior y personal de enfermería en general, recepcionista, lavandera/tintorera, profesora de enseñanza media. Todas ellas, de alguna forma, son ocupaciones que representan actividades realizadas por las mujeres en la esfera reproductiva, como cuidar, lavar, planchar, cocinar y enseñar. El abanico más estrecho de oportunidades de trabajo y la segregación de las mujeres en ocupaciones tradicionalmente femeninas contribuye a la baja calidad del empleo femenino.

Cuadro 18 Ocupaciones con mayor representatividad de mujeres, 1988/1992^a (porcentajes)

Grupo ocupacional	1992	1988
Costurero	93.8	93.7
Profesor preescolar	93.6	–
Profesor enseñanza básica	89.0	89.6
Secretario	88.7	89.2
Telefonista/telegrafista	87.7	86.3
Enfermero ^b	86.6	–
Personal de enfermería	85.5	84.3
Recepcionista	81.3	80.6
Lavandero/tintorero	72.8	–
Profesor enseñanza media	70.4	72.4
Dactilografía/estenografía	–	67.9
Cocinero	68.4	65.9
Sirviente	66.5	65.2
Auxiliar contabilidad/cajero	62.2	58.6
Trabajador conservación edificios	60.5	59.5
Agente administrativo	58.6	54.8
Funcionario público superior	58.3	63.0
Hilador	57.7	59.1
Oficinista	53.4	51.0
Trabajador en calzados	49.9	49.2

Fuente: MTb, Anuario Rais, 1988 y 1992, tab. 1.12.

Notas: ^a Ocupaciones con más de 50% de mujeres, ordenadas a partir de 1992.

^b Nivel superior.

Es verdad, por otra parte, que, como muestran algunas investigaciones, las mujeres también han abierto nuevos espacios de trabajo en las últimas décadas, como en el área financiera y bancaria, en puestos de mando en empresas estatales (Segnini, 1994, y Puppini, 1994) y en algunas profesiones de prestigio, como en la magistratura (Junqueira, *en imprenta*) y en la medicina (Anuario RAIS, 1992). También ha aumentado su representatividad, como revela el recuadro que sigue, en algunas ocupaciones científicas y de supervisión y jefatura, como en jefaturas financiera y administrativa, en la supervisión de ventas, ocupaciones que presentaron un aumento de 3 y 5 puntos porcentuales en la participación femenina entre 1988 y 1992.

Recuadro 2 Algunas ocupaciones en las cuales las mujeres aumentaron su representatividad en el período

Ocupaciones	1992	1988
Jefe financiero intermedio	34.6	29.4
Médico	34.2	29.3
Técnico biología/agronomía	32.9	–
Supervisor de ventas	31.5	28.4
Jefe administrativo intermedio	30.3	25.8

Fuente: MTb, Anuario RAIS, 1988 y 1992 (tab. 1.12).

La segregación ocupacional es responsable de la permanencia de una característica identificada como femenina, la no competitividad. Esta contribuye al mantenimiento de la jerarquía entre los sexos. Sin embargo, a lo mejor su efecto más negativo sea aquel que repercute sobre los ingresos de las trabajadoras. Como la demanda de mano de obra femenina es poco diversificada y la oferta de trabajadoras es amplia y está en expansión, no es de admirar que esa relación entre oferta y demanda genere un techo salarial sobre la fuerza de trabajo femenina. Como veremos a continuación, los bajos ingresos obtenidos por las trabajadoras y las desigualdades entre los sexos son algunos de los indicadores más importantes de la mala calidad del trabajo femenino.

En el período analizado, esas dos características –bajos ingresos y desigualdades de género– no sufrieron ninguna alteración. Es importante notar, sin embargo, que hubo algún progreso en el sentido de la disminución de la concentración de trabajadores en los segmentos más bajos de ingresos, entre 1985 y 1995. Los resultados más positivos, no obstante, ocurrieron en el período 1985-1990, en el cual aumentaron los porcentajes de trabajadores de ambos sexos en los segmentos superiores a 2 sueldos mínimos, al que siguió, en el período posterior, una nueva caída. Ninguno de esos movimientos, sin embargo, fue suficiente para eliminar las desigualdades de ingresos entre los sexos. Como demuestra el cuadro 19, aunque la porción de la población ocupada que recibía hasta 2 sueldos mínimos (SM)⁷ mensuales haya declinado en el período, en 1995 aún es substantivamente mayor el número de mujeres que se encuadran en ese segmento de ingresos (36.5% de los hombres y un 45% de las mujeres). Resáltese que, en 1995, un 25% de las ocupadas aún recibía apenas 1 SM como ingreso mensual por su trabajo (en comparación a sólo un 16% de los hombres). Es importante llamar la atención también que, en ese año, aumentó en casi 10 puntos porcentuales (de 15.5% a 24%) el grupo de mujeres que declararon trabajar sin ningún ingreso. Muy probablemente, parte de ese aumento se debe a la ampliación del concepto de trabajo a partir de 1992, cuando pasaron a ser consideradas ocupadas aquellas personas mayoritariamente

7. El salario mínimo de noviembre de 1997 corresponde a R\$ 120,00.

mujeres que trabajaban por lo menos una hora por semana, aunque desarrollasen actividades de producción y construcción destinadas a la manutención de la propia subsistencia o de la subsistencia de su grupo familiar.

Cuadro 19 Trabajadores y trabajadoras según intervalos de ingresos promedio mensual, 1985/1990/1995

Clases de ingresos	1985		1990		1995	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Hasta 1 s. m.	23.1	41.0	17.5	29.3	16.4	26.0
Más de 1 a 2 s.m.	24.4	20.4	19.7	20.9	20.1	19.1
Más de 2 a 5 s.m.	25.2	15.5	28.4	22.0	27.5	18.6
Más de 5 a 10 s.m.	9.9	5.0	13.2	8.4	12.1	7.1
Más de 10 s.m.	6.7	2.4	10.5	5.5	9.3	4.2
Sin ingresos	10.3	15.5	10.0	13.3	13.3	24.1
Sin declaración	0.4	0.3	0.8	0.6	1.4	0.9
Porcentajes	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Total (millones)	36.7	18.5	41.6	22.9	44.2	29.9

Fuente: FIBGE. PNADs 1985 y 1990 (tab. 3.5), 1995 (tab. 4.6).

La distribución de los ingresos, según el sexo y los sectores de actividad económica (cuadro 20), demuestra que nada menos que un 82% de las mujeres ocupadas en el sector agrícola no recibían ningún ingreso por su trabajo, mientras que los hombres en las mismas condiciones representaban poco más de un 25% de los ocupados en aquel sector. La tendencia a que las mujeres sean peor remuneradas, cualquiera que sea el sector económico en el cual trabajan, ya ha sido bastante evidenciada y comentada por la literatura. Los datos levantados para este trabajo revelan que no hubo cambios. En la industria, sector económico en el cual las relaciones de trabajo son normalmente más formalizadas, un 49% de las mujeres y alrededor de un 33% de los hombres ganan hasta 2 SM. En el comercio, son un 47% de las mujeres y un 38% de los hombres los que se encuadran en ese segmento de ingresos. En el sector de servicios, la proporción de las mujeres que ganan hasta R\$ 240 por mes alcanza la absurda proporción de un 78%, mientras que sólo un 43% de los hombres están en esa situación. Incluso en el sector social, en el cual se ubican actividades típicamente femeninas como el magisterio y el personal de enfermería, la balanza está en favor de los hombres: un 29% de ellos ganan hasta 2 SM, en comparación a un 45% de las mujeres allí ocupadas. En la administración pública, otro reducto femenino, se manifiesta la misma desigualdad: un 38% de las mujeres que allí trabajan se encuentran en ese segmento de ingresos, y sólo un 29% de los hombres.

Cuadro 20 Ingresos de los ocupados y ocupadas según sectores de actividad, 1995

Sexo y ramas de la actividad económica	Clases de ingresos mensual (salarios mínimos)							
	Total		Hasta 2 SM	Más de 2 a 5 SM	Más de 5 a 10 SM	Más de 10 SM	Sin ingresos	Sin declaración
	(millones)	(porcentaje)						
Hombres	41.863.309	100.0	40	28.1	12	8.3	10.3	1.2
Agrícola	11.907.665	100.0	55	11.2	2.6	1.7	27.9	1.5
Industria	11.055.803	100.0	33.4	38.4	14.7	8.7	3	0.9
Comercio	5.552.828	100.0	38.4	31.5	13.3	9.9	5.7	1.1
Prestación de servicios	5.023.234	100.0	42.5	34.1	12.6	5.1	4.8	0.9
Serv. Auxil. de la activ. económica	1.468.001	100.0	23.7	25.8	19.6	27.5	1.1	2.4
Transporte y comunicaciones	2.327.137	100.0	22.2	44.7	20.9	10.6	0.9	0.8
Social	1.516.906	100.0	28.9	28.5	19.4	19.6	2.3	1.4
Administración pública	2.140.046	100.0	28.9	34.8	19.8	15.3	0.2	1
Otras activid.: Activid. mal definidas o no declaradas	871.689	100.0	26.5	17.3	24.1	28.9	0.6	2.5
Mujeres	27.765.299	100.0	47.9	18.5	6.6	3.5	22.7	0.8
Agrícola	6.246.577	100.0	16	1.2	0.2	0.1	81.9	0.6
Industria	2.584.601	100.0	49.1	30.7	7.5	4.5	7.2	1
Comercio	3.563.812	100.0	47.4	25.8	7.9	3.5	14.2	1.1
Prestación de servicios	8.283.126	100.0	77.9	13.7	2.5	0.8	4.5	0.6
Serv. auxil. de la activ. económica	812.032	100.0	34.3	29.2	18.1	12.2	3.7	2.3
Transporte y comunicaciones	215.653	100.0	26.7	36.7	20.9	11.9	2.5	1.2
Social	4.527.094	100.0	45.2	32.8	13.5	6.2	1.5	0.7
Administración pública	1.070.120	100.0	37.7	27.5	19.3	13.9	0.2	1.5
Otras activid.: activid. mal definidas o no declaradas	462.284	100.0	19.6	27.2	26.8	22.2	1.5	2.6

Fuente: FIBGE, PNAD 1995 (tab. 4.18).

Se argumenta que existirían algunas razones por las cuales las mujeres recibirían remuneraciones más bajas que los hombres. Una de ellas residiría en el menor número de horas trabajadas por ellas, comparadas con los hombres. Ese argumento es fácilmente derribado por los indicios demostrados por el cuadro 21. En el segmento de 40 a 44 horas semanales, que corresponde al período regular de trabajo en el sector formal de la economía, un 46% de las mujeres y un 39% de los hombres ganan hasta 2 SM, lo que demuestra, una vez más, la desigualdad de remuneración femenina. En el segmento de 15 a 39 horas, en el cual estaría incluido el trabajo en tiempo parcial y el *medio período*, la desigualdad permanece: casi la mitad de las mujeres que trabajan por ese período de tiempo ganaban hasta 2 SM en 1995 y apenas un 40% de los hombres. El cuadro indica, aún, que parte significativa de las personas de ambos sexos que trabajan hasta 14 horas semanales tiende a hacerlo sin remuneración. Nótese, sin embargo, que el contingente de mujeres clasificado en esta categoría es tres veces mayor que el de los hombres (3.4 millones de mujeres y 1 millón de hombres) y que 2/3 de ellas trabajan sin remuneración.

Cuadro 21 Ingresos de los ocupados y ocupadas, según grupos de horas semanales trabajadas, 1995

Grupo de horas semanales trabajadas en el trabajo principal	Clases de ingresos							
	Total		Hasta 2 SM	Más de 2 a 5 SM	Más de 5 a 10 SM	Más de 10 SM	Sin ingresos	Sin declaración
	(millones)	(porcentaje)						
Hombres	41.863.309	100.0	40.2	28.1	12.0	8.3	10.3	1.2
Hasta 14 horas	1.001.056	100.0	31.5	8.5	3.0	2.7	52.5	1.7
15 a 39 horas	6.546.326	100.0	39.9	14.2	7.2	5.6	31.7	1.4
40 a 44 horas	14.882.407	100.0	39.3	30.5	13.7	10.1	5.3	1.2
45 a 48 horas	8.774.228	100.0	44.5	33.3	11.5	5.7	4.1	0.9
49 o más horas	10.645.768	100.0	38.3	31.1	13.8	10.4	5.2	1.3
Mujeres	27.765.299	100.0	47.9	18.5	6.6	3.5	22.7	0.8
Hasta 14 horas	3.414.902	100.0	29.4	2.5	0.7	0.4	66.3	0.7
15 a 39 horas	9.620.116	100.0	48.2	15.0	4.9	2.5	28.5	0.9
40 a 44 horas	7.760.331	100.0	46.2	28.2	11.8	6.2	6.7	0.9
45 a 48 horas	3.273.359	100.0	59.5	24.7	5.5	2.5	7.2	0.6
49 o más horas	3.689.793	100.0	57.6	16.7	6.4	4.2	14.3	0.8

Fuente: FIBGE, PNAD 1995 (tab. 4.27).

Otro motivo utilizado para justificar la diferencia de remuneración femenina sería el tipo de vínculo de trabajo, o posición en la ocupación. Nótese, sin embargo, que esa argumentación tampoco encuentra sustentación en los datos, conforme esclarece el cuadro 22. Los niveles de ingresos femeninos son siempre inferiores, sean las mujeres empleadas, trabajadoras domésticas, trabajadoras por cuenta propia o empleadoras. Entre los trabajadores domésticos, categoría en la cual la mujer es mayoría, un 80% de los hombres —un contingente

de sólo 300 mil trabajadores— ganan hasta 2 SM, mientras que entre las mujeres —4.7 millones— la proporción alcanza un 90%. Entre los trabajadores por cuenta propia la disparidad permanece: un 70% de ellas y un 50% de ellos se encuadran en aquel segmento de ingresos. En las categorías empleados y empleadores el ingreso femenino se aproxima más al masculino —17% de las empleadas y un 20% de los empleados tienen ingresos superiores a 5 SM. El universo de los empleadores, sin embargo, es eminentemente masculino ya que, de un total de 2.6 millones, sólo 500 mil eran del sexo femenino en 1995.

Cuadro 22 Ocupados y ocupadas con ingresos en el trabajo principal, según la posición en la ocupación, 1995

Posición en la ocupación y clases de ingresos mensuales del trabajo principal	1993		1995	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Empleados				
Millones	23.7	11.1	23.8	11.5
Porcentajes	100.0	100.0	100.0	100.0
Hasta 2 sueldos mínimos	56.5	62.8	45.7	50.5
Más de 2 a 5 sueldos mínimos	28.2	25.5	33.9	32.3
Más de 5 sueldos mínimos	14.6	11.0	20.5	17.2
Sin declaración	0.7	0.6	—	—
Trabajadores domésticos				
Millones	0.29	4.2	0.30	4.7
Porcentajes	100.0	100.0	100.0	100.0
Hasta 2 sueldos mínimos	89.4	96.6	79.5	90.4
Más de 2 a 5 sueldos mínimos	9.5	2.8	17.3	8.9
Más de 5 sueldos mínimos	0.3	0.1	3.2	0.6
Sin declaración	0.8	0.6	—	—
Cuenta propia				
Millones	10.2	4.1	10.8	4.5
Porcentajes	100.0	100.0	100.0	100.0
Hasta 2 sueldos mínimos	53.3	74.9	50.4	70.1
Más de 2 a 5 sueldos mínimos	28.9	15.5	29.6	19.5
Más de 5 sueldos mínimos	14.7	6.9	20.0	10.3
Sin declaración	3.4	2.8	—	—
Empleadores				
Millones	2.0	0.4	2.1	0.5
Porcentajes	100.0	100.0	100.0	100.0
Hasta 2 sueldos mínimos	13.4	18.9	9.7	10.5
Más de 2 a 5 sueldos mínimos	26.8	33.9	22.0	24.8
Más de 5 sueldos mínimos	57.6	43.7	68.4	64.6
Sin declaración	2.3	3.4	—	—

Fuente: FIBGE, PNAD 1993 y 1995 (tab. 4.22).

Nota: Los totales no incluyen los “sin ingresos”.

Una tercera línea de argumentación intenta encontrar motivos para la desigualdad de ingresos en el hecho de que la mujer no esté debidamente preparada para el desempeño de funciones de mayor calificación. Seguramente, los que defienden esta tesis desconocen que las trabajadoras disponen de niveles de escolaridad superiores a las de sus compañeros, lo que no evita la permanencia de la diferencia de ingresos entre los sexos. El origen de las desigualdades salariales entre los sexos tampoco reside en el número de años de estudio. Al contrario, como los datos contenidos en el cuadro 23 dejan claro, hombres y mujeres con igual escolaridad obtienen ingresos diferentes. Mientras la mitad de los trabajadores con 11 a 14 años de estudio ganan más de 5 sueldos mínimos, sólo un 23.5% de las trabajadoras, en las mismas condiciones, lo ganan. Esa disparidad tórnase más aguda entre las personas de mayor escolaridad: mientras 2/3 de los hombres con 15 años y más de estudio ganan más de 10 sueldos mínimos, sólo 1/3 de las mujeres con el mismo nivel de escolaridad tienen ingresos equivalentes.

Cuadro 23 Ocupados y ocupadas según años de estudio y clases de ingresos, 1995

Años de estudio y sexo	Clases de ingresos							
	Total (millones)	Total (porcentaje)	Hasta 2 SM	Más de 2 a 5 SM	Más de 5 a 10 SM	Más de 10 SM	Sin ingre- sos	Sin declara- ción
Hombres	41.863.309	100.0	39.3	28.2	12.2	8.8	10.1	1.4
Sin escolaridad/ menos de 1 año	6.975.099	100.0	65.1	14.6	2.7	0.8	15.2	1.7
1 a 3 años	8.026.835	100.0	50.1	24.4	5.3	1.8	17.2	1.2
4 a 7 años	14.110.808	100.0	39.8	34.6	11.3	3.8	9.5	0.8
8 a 10 años	5.439.941	100.0	27.8	39.2	18.2	8.3	5.4	1.0
11 a 14 años	5.157.903	100.0	13.1	31.7	28.6	22.3	2.5	1.8
15 años y más	2.081.584	100.0	2.1	7.9	19.6	65.1	0.9	4.5
Mujeres	27.765.299	100.0	47.3	18.4	7.0	3.9	22.5	0.9
Sin escolaridad/ menos de 1 año	3.807.176	100.0	49.2	4.1	0.5	0.1	45.2	0.9
1 a 3 años	4.673.756	100.0	53.0	7.5	0.7	0.2	38.1	0.6
4 a 7 años	8.745.125	100.0	57.9	14.8	2.3	0.6	23.9	0.5
8 a 10 años	3.575.235	100.0	53.4	27.2	6.4	1.5	10.7	0.9
11 a 14 años	5.029.047	100.0	33.1	37.2	16.8	6.7	5.0	1.2
15 años y más	1.881.611	100.0	5.9	23.5	32.8	33.4	1.4	3.0

Fuente: FIBGE, PNAD 1995 (tab. 4.10).

Nota: Excluidos no determinados y sin declaración.

Aunque la segregación ocupacional por sexo contribuya a fijar un techo a los sueldos femeninos, como comentamos anteriormente, el argumento de que el tipo de ocupación comúnmente desempeñado por las mujeres sería el responsable por la desigualdad de ingreso entre los sexos tampoco presenta consistencia, ya que aún en los *ghettos* femeninos la remuneración promedio mensual muestra, en la mayoría de los casos, ventajas para los hombres. Algunos ejemplos, contenidos en el cuadro 24, hablan por sí solos: en 1992, los telefonistas y telegrafistas del sexo masculino ganaban 7.1 sueldos mínimos y los del sexo femenino, sólo 4.2. En la misma fecha, el promedio salarial de los auxiliares de contabilidad y cajeros era de 7.2 SM para los hombres y de 4.3 SM para las mujeres y mientras las funcionarias públicas de nivel superior ganaban, en promedio, 6.1 SM, sus colegas recibían 9.1 SM. En el período considerado, no hubo alteración en ese padrón desigual de remuneraciones, lo que es aún más grave.

Cuadro 24 Desigualdades salariales entre los sexos en ocupaciones femeninas en el mercado formal, 1988/92

Ocupación	Promedio de los ingresos mensuales (en sueldos mínimos)			
	1992		1988	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Costurero(a)	2.3	2.1	2.1	1.8
Profesor(a) preescolar	3.4	3.7	—	—
Profesor(a) enseñanza básica	4.1	3.7	3.4	3.0
Secretario(a)	5.6	5.7	4.6	5.0
Telefonista/telegrafista	7.1	4.2	5.9	3.4
Enfermero(a)	6.3	6.0	—	—
Personal de enfermería	3.8	3.4	3.4	2.9
Recepcionista	3.6	2.8	3.2	2.4
Lavadero(a)/tintorero(a)	2.5	2.1	—	—
Profesor(a) enseñanza media	4.6	4.7	4.9	4.3
Dactilógrafo(a)/Estenógrafo(a)	—	—	3.7	3.3
Cocinero(a)	3.1	2.1	2.6	1.6
Trabajador(a) sirviente	2.5	2.1	2.1	1.6
Auxiliar contabilidad/cajero (a)	7.2	4.3	6.6	3.8
Trabajador(a) conserv. edif.	2.4	1.8	1.9	1.5
Agente administrativo	6.2	4.7	6.1	5.0
Funcionario(a) público superior	9.1	6.1	7.1	4.7
Hilador(a)	4.1	2.8	3.3	2.3
Oficinista	6.3	4.9	5.0	3.9
Trabajador de calzados	2.9	2.3	—	—

Fuente: MTb, RAIS - Anuarios 1988 y 1992 (tab. 1.13).

Por lo tanto, la discriminación de las mujeres, en relación a los ingresos obtenidos en el mercado de trabajo, no se debe ni a los sectores económicos en los cuales se insertan, ni al número de horas trabajadas, ni al tipo de posición o vínculo que ellas tienen con el trabajo, ni a las ocupaciones comúnmente desempeñadas y ni a su nivel de escolaridad. Aun aquellas mujeres que consiguen ascender en la estructura jerárquica de las empresas, asumiendo posiciones de mayor responsabilidad y de mayores ingresos, están sujetas a ganar menos que sus colegas, lo que viene a confirmar que las relaciones de género traspasan todo el mercado de trabajo, determinando posiciones desiguales entre los sexos y jerárquicamente inferiores para las trabajadoras.

a) *Regulación del empleo y protección social*

Entre los indicadores de la calidad del trabajo, el número de horas trabajadas, el registro en la libreta de trabajo⁸, el tiempo de permanencia en el empleo y la contribución a la previsión social son algunos de los más importantes y, en relación a ellos, disponemos de datos. Veremos a continuación cómo se comporta el trabajo femenino en relación a esas cuestiones.

El empleo a tiempo parcial ha sido una estrategia muy utilizada en los países de Europa para enfrentar el problema del desempleo y, aunque en Brasil no exista una política explícita en esa dirección, en el período analizado y, principalmente, en los cinco primeros años de esta década, se ha verificado un aumento significativo en la proporción de personas que trabajan hasta 39 horas semanales. La adhesión a un menor período de trabajo semanal es mucho más expresiva entre las mujeres y tuvo un crecimiento del orden de un 10% en la década en análisis, pasando la proporción de las ocupadas en hasta 39 horas semanales de un 37 a un 47%. Es preciso reiterar que esta última cifra puede estar sobreestimada por la ampliación del concepto de trabajo en los levantamientos domiciliarios a partir de 1992, como mencionamos varias veces en este texto. Sin embargo, deteniéndonos en las informaciones de los años anteriores, es fácil percibir que una parte considerable de las trabajadoras (37% en 1985 y 39% en 1990) tenía una jornada parcial de trabajo, al mismo tiempo que menos de la mitad de las trabajadoras, en esas fechas, trabajaba la jornada reglamentaria de 40 a 48 horas. Es posible que muchas trabajadoras tengan como opción la jornada parcial, como estrategia de conciliación con las tareas domésticas. No obstante, puede ser también que muchas mujeres simplemente no consigan tener acceso a los mejores empleos, que son los de tiempo completo, protegidos por la legislación del trabajo y recibiendo buenos sueldos. Como veremos a continuación, es esto lo que efectivamente ocurre.

8. En Brasil existe, por ley, una libreta de trabajo que es otorgada por el Ministerio del Trabajo. En ella se registra el salario del trabajador y todos los elementos básicos para reconocimiento de sus derechos frente a la Justicia del Trabajo, así como para la obtención de su jubilación y demás beneficios de la previsión social.

Cuadro 25 Ocupados y ocupadas según el número de horas trabajadas por semana en el trabajo principal, 1985/1990/1995

Sexo y años	Total					
	(N)	Porcentaje	Hasta 39 horas	40 a 48 horas	49 horas y más	Sin declaración
Total						
1985	53.236.936	100.0	20.1	52.5	27.3	0.1
1990	62.100.499	100.0	22.7	55.0	22.3	–
1995	69.628.608	100.0	29.6	49.8	20.6	–
Hombres						
1985	35.462.932	100.0	11.9	56.7	31.4	0.1
1990	40.017.504	100.0	13.9	59.6	26.5	–
1995	41.863.309	100.0	18	56.4	25.4	–
Mujeres						
1985	17.774.004	100.0	36.6	44.3	19.1	0.1
1990	22.082.995	100.0	38.7	46.6	14.6	–
1995	27.765.299	100.0	46.9	39.7	13.3	–

Fuente: FIBGE, PNADs 1985 y 1990 (tab. 3.11), 1995 (tab. 4.27).

La existencia de la libreta de trabajo es uno de los principales indicadores de formalización del empleo y también de reglamentación del trabajo, en la medida en que el trabajador que posee ese registro está menos expuesto a las posibles arbitrariedades de los empleadores en lo que respecta al nivel salarial y al goce de los derechos establecidos por la legislación del trabajo.

b) *La legislación del trabajo de 1943 y la Constitución de 1988*

Desde los años cuarenta, la legislación del trabajo brasileña (Consolidación de las Leyes del Trabajo/ CLT) garantiza a los trabajadores con vínculo formal en el empleo, o sea con registro en la libreta, innumerables derechos. La Constitución de 1988 ratificó la mayor parte de esos derechos, modificó algunos e incluyó otros. Actualmente, de acuerdo con su Capítulo II, de los Derechos Sociales, son derechos de los trabajadores: protección contra despido arbitrario o sin justa causa, seguro de desempleo, fondo de garantía por tiempo servido, sueldo mínimo, irreductibilidad del sueldo, decimotercer sueldo con base en la remuneración integral, jornada diaria de 8 horas, descanso semanal remunerado, vacaciones anuales remuneradas con 1/3 más que el sueldo normal, aviso previo de por lo menos un mes en caso de despido, reducción de los riesgos en el trabajo –por medio de normas de higiene, seguridad y salud–, seguro contra accidentes de trabajo, jubilación, reconocimiento de convenciones y acuerdos colectivos de trabajo y otros.

En relación a las trabajadoras, la CLT adoptó, desde su formulación, una posición proteccionista. Basada en principios como la fragilidad femenina, la defensa de la moralidad, la protección a la prole, la *natural* vocación de la mujer para el hogar y el carácter complementario del sueldo femenino, se basó en un ideal de familia patriarcal encabezada por el hombre y tuvo por objetivo proteger a la trabajadora en su rol de madre. Impuso, con eso, una serie de restricciones al trabajo femenino. La revisión crítica de los derechos de las trabajadoras fue uno de los temas de la agenda de las feministas desde los años 70 y culminó en los años 80, con la elaboración, por diversos grupos de mujeres, de reivindicaciones, muchas de ellas incluidas en la Constitución de 1988. Por un lado, se eliminó cierto proteccionismo, que imponía restricciones al trabajo femenino, como la prohibición del trabajo nocturno, peligroso o insalubre, lo que pasó a ser prohibido a menores de 18 años. Por otro, asumiendo las diferencias biológicas entre los sexos y entendiendo la maternidad como función social, la nueva Carta mantiene la licencia maternal, sin perjuicio del empleo y del sueldo, extendiéndola a 120 días, crea la licencia paterna y propone asistencia gratuita a los hijos y dependientes de los trabajadores de ambos sexos, desde el nacimiento hasta seis años de edad, en salas cunas y preescolar. La Constitución prohíbe diferencias de sueldos, de ejercicio de funciones y de criterios de admisión por motivo de sexo, edad, color o estado civil; propone la protección del mercado de trabajo de la mujer, a través de incentivos específicos, y asegura a los trabajadores domésticos casi todos los derechos válidos para los demás trabajadores, así como su integración al sistema de seguridad social (Constitución de la República, 1988, artículo 7º, Cap. II; Bruschini, 1994a).

El vínculo formal de empleo garantiza, por lo tanto, a los trabajadores de ambos sexos, innumerables derechos sociales, definiendo para ellos lo que son los mejores empleos⁹.

En Brasil, el tamaño del mercado protegido por las leyes del trabajo oscila en alrededor de un 55 y un 56% del mercado global, con agudas disparidades regionales (Bruschini, 1995b). Las informaciones obtenidas por medio de la RAIS, del Ministerio del Trabajo, revelan otro ángulo del trabajo reglamentado, el número de puestos de trabajo en el segmento formal de la economía. Como se ha visto anteriormente, esos buenos empleos han sido, sistemáticamente, perdidos por los trabajadores. Los datos expuestos en el cuadro siguiente, referidos al mercado global, revelan dos tendencias: la primera de ellas, que la proporción de empleos formalizados, o sea, con registro en la

9. En el plan político actual, en el contexto de las reformas constitucionales defendidas por el Gobierno del Presidente Fernando Henrique Cardoso, está en juego la manutención de esos derechos sociales. Arguméntase que tales derechos constituyen imposiciones sociales que hacen más cara la mano de obra, contribuyendo a su expulsión del mercado formal de trabajo y al desempleo. Los defensores de ese argumento sugieren, por eso, la adopción de formas más flexibles de trabajo, como el trabajo asalariado sin registro en la libreta de trabajo, el contrato temporal y otros.

libreta del empleado, aumentó en los últimos años de la década anterior y, sin embargo, sufrió declinación acentuada a partir de 1990, muestra evidente de la precarización de la fuerza de trabajo y de la desregulación del mercado en los años noventa. La otra tendencia es aquella evidenciada por las diferencias entre los sexos. Una vez más, los datos revelan la baja calidad del trabajo femenino, en comparación al masculino. Aun cuando el mercado de trabajo muestra señales positivas para los trabajadores, como el mayor índice de formalización en 1990, las mujeres, con una proporción de un 55% de empleadas con registro de trabajo en la libreta, inferior a los hombres, entre los cuales el contrato formal alcanza un 61%.

Cuadro 26 Empleados y empleadas con registro en la libreta de trabajo, 1985/1990/1995

Sexo y tipo de vínculo	1985	1990	1995	Proporción de empleados con libreta de trabajo		
				1985	1990	1995
NA				Porcentajes		
Total empleados	34.387.739	40.175.322	35.665.946	–	–	–
– Con registro en libreta	19.443.812	23.629.126	19.664.844	56.5	58.8	55.1
Hombres empleados	22.544.543	25.440.302	24.044.638	–	–	–
– Con registro en libreta	13.395.882	15.507.066	13.369.487	59.4	61.0	55.6
Mujeres empleadas	11.843.196	14.735.020	11.621.308	–	–	–
– Con registro en libreta	6.047.930	8.122.060	6.295.357	51.1	55.1	54.2

Fuente: FIBGE, PNAD 1985 y 1990 (tab. 3.22), 1995 (tab. 4.30).

En el segmento formal del mercado de trabajo, en el cual la protección legal alcanza a la mayoría de los trabajadores, las mujeres también quedan atrás de los hombres. En 1992, alrededor de un 84% de los empleos masculinos y un 72% de los femeninos eran regidos por la CLT. En contrapartida, el porcentaje de empleos femeninos regidos por el estatuto del funcionario público (categoría **estatutarios**, en el cuadro 27) es mucho más expresivo que el masculino. Además de eso, aumentó considerablemente entre 1988 y 1992. En un estudio anterior, realizado con estadísticas referentes al período 1970 a 1985, mostramos que la expansión del empleo femenino en la función pública fue significativa a partir de los primeros años de la década del ochenta, mucho más en el Nordeste, región menos desarrollada del país, que en el Sudeste, más desarrollado y con mayor peso del sector privado en la economía (Bruschini, 1989).

Cuadro 27 Distribución de los empleos masculinos y femeninos en el sector formal, según la naturaleza del vínculo, 1988/1992

Sexo y año	N	Porcen- taje	Naturaleza del vínculo																
			CLT			Estatuario			Trabajadores "avulso" ^a			Temporario			Otros				
			(N)	Porcen- taje	(N)	Porcen- taje	(N)	Porcen- taje	(N)	Porcen- taje	(N)	Porcen- taje	(N)	Porcen- taje	(N)	Porcen- taje			
Total																			
1988	23.661.139	100.0	19.934.964	84.3	2.497.395	10.6	109.201	0.5	72.019	0.3	1.047.560	4.4							
1992	22.292.110	100.0	17.704.621	79.4	3.597.148	16.1	76.913	0.3	87.291	0.4	826.137	3.7							
Hombres																			
1988	15.643.034	100.0	13.643.034	87.2	1.246.583	8.0	70.983	0.5	42.275	0.3	641.088	4.1							
1992	14.296.572	100.0	11.955.865	83.6	1.737.402	12.2	70.102	0.5	52.497	0.4	480.706	3.4							
Mujeres																			
1988	8.018.105	100.0	6.292.865	78.5	1.250.812	15.6	38.212	0.5	29.744	0.4	406.472	5.1							
1992	7.995.538	100.0	5.748.756	71.9	1.859.746	23.3	6.811	0.1	34.794	0.4	345.431	4.3							

Fuente: RAIS, 1988 y 1992 (tab. I.4).

Nota: ^a La legislación brasileña define trabajador "avulso" como aquel que presta servicios, en el sector portuario y en la extracción de sal, a través de sindicatos que lo contratan.

El trabajador asegurado en el empleo tiende a permanecer por un período mayor de tiempo, evitando la rotación y teniendo más oportunidades de calificarse en las funciones en que se desempeña. Tomando sólo dos categorías de trabajadores, los empleados y los trabajadores domésticos, se puede verificar, para el año 1995, esa relación. El cuadro siguiente demuestra, inequívocamente, que la ausencia de protección legal al empleo estimula la rotación, induciendo a una menor permanencia en el trabajo. Eso se verifica con mayor claridad entre las trabajadoras domésticas, categoría compuesta por 87% de mujeres. En el estrato de las que no poseen registro en la libreta de trabajo, más de la mitad permanece menos de un año en el empleo, mientras que entre las registradas un 37.4% tienen comportamiento semejante.

Cuadro 28 Empleados(as) y trabajadores(as) domésticos(as) según el tiempo de permanencia en el trabajo principal y el registro de trabajo en la libreta, 1995

Posiciones en la ocupación seleccionada	Total	Hasta 1	De 2 a	5 años	
		año	4 años	y más	
	Millones	Porcentajes			
Mujeres	27.765.299	100.0	33.8	23.4	42.4
Empleadas	11.621.308	100.0	38.0	23.6	38.4
Con registro en libreta	6.295.357	100.0	39.1	26.9	34.0
Funcionarias públicas y militares	2.528.886	100.0	11.1	17.1	71.7
Otros	2.796.295	100.0	59.7	22.1	18.2
Trabajadoras domésticas	4.782.016	100.0	54.0	23.7	22.3
Con registro en libreta	849.913	100.0	37.4	29.3	33.2
Sin registro en libreta	3.931.291	100.0	57.6	22.5	19.9
Hombres	41.863.309	100.0	32.1	23.3	44.5
Empleados	24.044.638	100.0	40.8	23.5	35.7
Con registro en libreta	13.369.487	100.0	36.8	25.7	37.5
Funcionarios públicos y militares	2.098.496	100.0	14.2	17.0	68.8
Otros	8.571.894	100.0	53.5	21.7	24.8
Trabajadores domésticos	350.885	100.0	46.0	25.5	28.4
Con registro en libreta	130.823	100.0	39.1	27.0	33.9
Sin registro en libreta	220.062	100.0	50.0	24.6	25.2

Fuente: FIBGE, PNAD 1995 (tab. 4.21).

En la categoría de los empleados, dos movimientos opuestos merecen destacarse. El primero de ellos se refiere a los funcionarios públicos que, en razón del régimen especial de trabajo a que están sometidos y que les garantiza estabilidad, son los que presentan mayores tiempos de permanencia en el empleo:

un 72% de las mujeres y un 69% de los hombres están en el trabajo actual hace más de cinco años. El segundo movimiento, en sentido inverso, ocurre entre los empleados sin protección de la legislación del trabajo o del estatuto del funcionario (categoría **otros**), entre los cuales más de la mitad de los hombres y casi un 60% de las mujeres permanecen apenas un año en el empleo.

Como consecuencia de la disminución del trabajo formalizado, la protección dispensada por el sistema de previsión social (por el Instituto Nacional de Seguridad Social/INS), que había ampliado su cobertura en el período 1985 a 1990, tuvo una caída acentuada en la primera mitad de esta década, principalmente entre las mujeres. Las disminuciones en las contribuciones a la previsión se verificaron, para ambos sexos, en todos los sectores económicos, de una forma general. La excepción, sólo para los hombres, corre por cuenta del sector agrícola, en el cual la tendencia de mayor formalización del empleo ocurre a partir de 1988, con los nuevos dispositivos introducidos en la Constitución. Para las mujeres, las pérdidas en el período 1990 a 1995 fueron significativas en la industria y en el comercio e inferiores en los sectores tradicionales femeninos, como servicios, área social y administración pública –los dos últimos con elevado índice de contribución desde el comienzo del período analizado.

Cuadro 29 **Porcentaje de ocupados y de ocupadas que contribuyen para el sistema de previsión social por sector económico, 1985/1990/1995**

Sector económico	1985		1990		1995	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	49.1	43.7	51.0	48.5	45.1	39.4
Agrícola	8.6	1.8	9.1	2.5	12.1	3
Industria	71	70.3	68.6	71.9	58.9	64.9
Comercio	61.1	55.2	60.4	53.0	50.8	43
Servicios	59.8	23.1	58.6	28.7	50.1	26.5
Transportes y comunicaciones	75.5	90.9	76.3	87.6	66.2	86.4
Social	85.7	84.8	81.6	83.5	76.4	80.8
Administración pública	82.7	92.3	75.4	87.5	74.2	85.4
Mal definidos y/o no declarados	77.8	86.3	77.0	85.1	66	79.6

Fuente: FIBGE, PNADs 1985 y 1990 (tab. 3.18), 1995 (tab 4.18).

Considérese, sin embargo, que la cobertura proporcionada por el sistema de protección previsional en el país es bastante precaria, tanto en lo que respecta a los valores irrisorios pagados a jubilados y pensionados y a la mayoría de los beneficios ofrecidos, como con relación a la extensión propiamente dicha de esos beneficios para la masa de los trabajadores. Para tener una idea de esta última distorsión, en 1995, el INS atendía a sólo 8 000 madres empleadas domésticas y trabajadoras rurales a través del sueldo de maternidad (FIBGE, Anuario Estadístico del Brasil, 1996, cuadro 2.87).

Por otro lado, como la esperanza de vida de las mujeres es mayor que la de los hombres, de los alrededor de 15 millones de jubilados y pensionados existentes en el país en 1995, aproximadamente un 60% eran mujeres (u 8 millones). La casi totalidad de los hombres eran jubilados y, a pesar del mayor monto de jubilación para el sector privado que actualmente está en alrededor de R\$ 900, su situación tiende a ser más favorable que la vivida por las mujeres. Entre ellas, casi 40% son pensionadas, o sea, reciben entre un 70 y un 80% de la jubilación de sus compañeros fallecidos. No es de asombrar el hecho de que alrededor de 1/3 de los jubilados y de los pensionados brasileños sean activos económicamente.

Cuadro 30 Jubilados y pensionadas, según el sexo y condición de actividad

	Total (millones)	1995 (porcentaje)	Económicamente activos (porcentaje)
Total	14.6	100.0	35.0
Sólo jubilados	10.6	72.6	35.5
Sólo pensionados	3.4	23.4	35.5
Jubilados y pensionados	0.6	4.1	21.7
Hombres	6.5	100.0	42.1
Sólo jubilados	6.3	96.9	41.9
Sólo pensionados	0.2	3.1	53.4
Jubilados y pensionados	0.0	0.8	26.2
Mujeres	8.1	100.0	29.3
Sólo jubiladas	4.4	54.3	26.4
Sólo pensionadas	3.2	39.5	34.4
Jubiladas y pensionadas	0.5	6.2	21.3

Fuente: FIBGE, PNAD 1995 (tab. 4.5).

c) *El bajo índice de sindicalización*

Una de las razones frecuentemente mencionadas para justificar la posición subordinada que ocupan las mujeres en el mercado de trabajo, es su menor poder de lucha y reivindicación. Algunos estudios muestran que esta afirmación no es del todo verdadera, ya que las trabajadoras han revelado, en diversos momentos de la historia, toda su fuerza y poder de organización. Pena (1981), por ejemplo, muestra el relevante papel desempeñado por las trabajadoras en los movimientos obreros del comienzo del siglo. Según la autora, aunque las mujeres estuviesen ausentes de los liderazgos sindicales, no por eso dejaron de participar intensamente –y en defensa de los intereses de toda la clase obrera y no sólo de las mujeres– en las huelgas y otras manifestaciones obreras. Al analizar la participación sindical de las mujeres en el Nordeste, en la década del ochenta, Giuliani (1989) revela la resistencia del movimiento sindical en aceptar la presencia femenina, a punto de impedirla, y describe cómo las mujeres tomaron actitudes combativas, denunciaron este hecho en el IV Congreso de Trabajadores Rurales y propusieron una nota de apoyo a la sindicalización femenina.

Las mujeres son, por lo tanto, luchadoras, siempre que tengan oportunidad de reivindicar sus derechos. Sin embargo, a pesar de ser cada vez mayor su presencia en el mercado de trabajo, su participación en los espacios de representación profesional aún se ha mostrado restringida: en 1995, ellas representaban sólo $\frac{1}{3}$ de los asociados a sindicatos profesionales (cuadro 31). De acuerdo con las características de la inserción profesional de cada uno de los sexos, los niveles de sindicalización son diferentes para hombres y mujeres, según el sector económico. Así, las mayores proporciones de asociación a sindicatos entre los hombres se encontraban, aquel año, en la industria manufacturera y de construcción y en el sector agrícola. En contrapartida, los porcentajes más elevados de mujeres asociadas se verificaron en el sector agrícola (18% de los 3.8 millones de asociadas) y en el sector social (34%). Recuérdese que en este último, tienen peso significativo, entre otras ocupaciones, las profesoras y las mujeres que desempeñan variadas funciones en el área de salud.

La pequeña participación femenina en entidades sindicales revela un hecho bastante conocido: el ambiente sindical aún es poco receptivo a la participación femenina, sea como simples asociadas, sea como representantes sindicales o aun como integrantes de los cuadros de los sindicatos, porque semejante al mundo del trabajo, éstos, de un modo general, aún son espacios de actuación eminentemente masculinos¹⁰. Las dificultades para una mayor participación

10. Calculadas para asociados de ambos sexos, ya que no fueron encontrados datos desagregados, las tasas promedio de sindicalización –asociadas en relación al total de trabajadores o empresas de base– fueron de un 45,6% en los sindicatos de los empleados urbanos, un 48,3% en los rurales y un 42% en los sindicatos de los profesionales liberales, tasas ésas que probablemente son muy inferiores entre las trabajadoras.

femenina en las actividades sindicales provienen de dos órdenes de factores. Uno de ellos se refiere a la propia condición de las mujeres trabajadoras que, al acumular las tareas domésticas con el trabajo de mercado, disponen de poco tiempo para asumir más responsabilidades. Además, contribuye también a esa situación la resistencia de los propios dirigentes sindicales –en su mayoría hombres– sea no tratando las reivindicaciones femeninas con la seriedad debida, sea obstaculizando el ingreso de mujeres en comisiones de representación y en cargos electivos del gremio.

Cuadro 31 Ocupados y ocupadas por asociación a sindicatos y sector de actividad, 1995

Sector de actividad	Total	Hombres	Mujeres
Agrícola	21.8	23.9	17.6
Industria	26.4	31.7	15.3
Comercio	8.1	7.6	9.1
Servicios	10.0	10.5	9.0
Transporte y comunicaciones	7.0	9.4	2.1
Social	15.3	6.5	33.8
Administración pública	6.3	5.8	7.5
Actividades mal definidas	5.0	4.7	5.6
Total (N)	11.567.734	7.828.668	3.739.066
Porcentajes	100.0	100.0	100.0

Fuente: FIBGE, PNAD 1995 (tab. 4.36).

Cuadro 32 Indicadores de inserción femenina en los principales sindicatos no patronales, 1992

Tipo de sindicato	Porcentaje de mujeres			Poseen actividades especiales para mujeres	Incluyeron en la pauta de negociación reivindicaciones femeninas	Poseen grupos o comisiones de mujeres	Poseen departamento femenino
	1ª		1ª				
	Presidente	Secretaria	Tesorera				
Empleados urbanos	10.0	23.1	16.4	15.8	54.8	7.1	5.7
Trabajadores rurales	4.6	12.2	8.7	8.8	11.5	10.0	2.0

Fuente: FIBGE, Sindicatos - Indicadores Sociales, V. 4, 1992 (tabs. 36, 51, 52 y 56).

Aunque restringida, la integración de la mujer en los cuadros de dirección del sindicato está ocurriendo lentamente y en forma sistemática a partir de la segunda mitad de los años 80. En 1992, los cargos de presidente, 1ª secretaria y 1ª tesorera eran ocupados por mujeres en sólo, respectivamente, un 10%, un 23% y un 16% de los sindicatos de empleados urbanos. Esas proporciones son aún inferiores en los sindicatos de trabajadores rurales: en un 5% de ellos había sólo una mujer ocupando la presidencia, en un 12% la 1ª secretaria y en un 9% la 1ª tesorera. Es interesante notar la mayor presencia de mujeres en cargos de 1ª secretaria, a lo mejor porque les es más “natural” desarrollar esas actividades de apoyo que sobresalir como presidente o lidiar con dinero como tesorera.

La incorporación de las necesidades de las mujeres trabajadoras en la conciencia y en la práctica sindicales, por otro lado, aún ocurre en forma marginal, principalmente en sindicatos rurales, en los cuales las condiciones de trabajo y remuneración son más deficientes: sólo un 11% de aquellos sindicatos incorporaron reivindicaciones femeninas en las pautas de negociación. En los sindicatos de empleados urbanos la situación, aunque lejos de ser ideal, es más favorable. En poco más de la mitad de ellos fueron incluidas, en la pauta de negociación, necesidades de las mujeres trabajadoras. Entre ellas están, en primer lugar, el cumplimiento de disposiciones legales referentes al embarazo, la maternidad y las salas cunas en las cuales las madres puedan dejar sus hijos mientras trabajan. En segundo lugar, reivindicaciones de mejoría de las condiciones de laborales de una forma general y, en tercero, la discriminación de la mujer en el trabajo. Muy pocos son, también, los sindicatos que poseen actividades especiales para mujeres (16% de los urbanos y un 9% de los rurales) y, en aún menor número, aquellos que ya incluyeron comisiones/grupos de mujeres o departamentos femeninos en su estructura (FIBGE, Sindicatos-Indicadores Sociales, 1992).

D. FUENTES DISPONIBLES PARA EVALUAR LA CALIDAD DEL TRABAJO DE LAS MUJERES: EVALUACION Y RECOMENDACIONES

Según un informe preliminar de la OIT, el concepto de calidad del trabajo involucra una combinación compleja de factores, que incluye tanto aspectos de las relaciones sociales de trabajo como del carácter más o menos estable y permanente de los contratos de trabajo, niveles de remuneración y la seguridad material con que se realizan. No hace definición unánime del concepto, que puede tener muchas dimensiones, algunas más concretas, otras subjetivas o abstractas. Además de eso, las informaciones disponibles para una cobertura adecuada del tema aún son insuficientes.

En este informe, en el cual analizamos el trabajo de las mujeres en Brasil en los últimos diez años, tomamos como indicadores de la calidad del trabajo femenino, tanto aspectos relativos a la condición familiar y doméstica de las

trabajadoras como a las características de su inserción laboral –posición en la ocupación, horas trabajadas, niveles de remuneración, reglamentación y protección en el empleo, cobertura previsional y participación sindical, entre otros. Para varios de esos indicadores no es difícil obtener informaciones, especialmente a partir de esta década, en la cual la PNAD, realizada anualmente en Brasil, amplió la conceptualización de trabajo y diversificó las preguntas aplicadas. Se puede afirmar, también, que el levantamiento y la publicación de datos, por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística, se ha tornado cada vez más ágil –a lo que contribuyen las nuevas tecnologías, como la divulgación de informaciones vía Internet– y más sensible a la temática del género¹¹. En el caso del Anuario RAIS, levantamiento realizado por el Ministerio del Trabajo, las informaciones, que siempre tuvieron en cuenta la variable sexo, se refieren a registros de empleo en el sector formal y tienen, por eso, un ámbito más limitado. Además, su divulgación es más lenta, aunque se estén abriendo nuevas posibilidades de acceso a las informaciones más recientes, vía catastro institucional. Es importante notar, sin embargo, que no todas las informaciones deseadas para un diagnóstico adecuado sobre la calidad del empleo femenino pueden obtenerse, aunque, en algunas situaciones, puedan ser ilustradas por medio de estudios de caso y otras pesquisas de ámbito más limitado. Por esa razón, formulamos, en base al análisis realizado en este texto, las sugerencias que siguen.

En lo que respecta a la condición familiar y doméstica de las trabajadoras, este diagnóstico sobre el trabajo femenino en Brasil mostró que la sobrecarga de las actividades domésticas y, principalmente, el cuidado de los hijos pequeños, impide que las mujeres entren en competencia con los hombres, en igualdad de condiciones, por los buenos empleos. Aquellas que trabajan, aún cuando lo hacen en el domicilio, son castigadas con la doble jornada de trabajo. El trabajo doméstico no es siquiera considerado una actividad económica. Los equipos domésticos disponibles para auxiliar a las mujeres con hijos pequeños son insuficientes. Por otro lado, la legislación garantiza, para las trabajadoras con registro de trabajo en la libreta, importantes derechos sociales, como licencia maternal de 120 días después del parto pagando el sueldo maternal, derecho a sala cuna y otros. Mas esto sólo es válido para las trabajadoras insertas en el segmento protegido del mercado de trabajo, en el cual ellas son minoría. En relación a este aspecto de la calidad del trabajo femenino, sería muy importante disponer de informaciones sobre: inactividad económica por tareas domésticas, uso del tiempo en actividades domésticas, remuneradas o no, número y edad de los hijos residentes, cobertura de la red de salas cunas y de preescolar en asociación al trabajo materno y, finalmente, informaciones sobre el número

11. Ver, por ejemplo, la realización, por primera vez, de una sesión *Estadísticas de Género*, en la IV Conferencia Nacional de Estadística, organizada por la FIBGE y otras asociaciones, en Río de Janeiro, en 1996.

de licencias y de sueldos maternales concedidos por el sistema de previsión social, si es posible, asociados al sector de actividad o ocupación.

Hemos visto también, en este informe, que la escolaridad desempeña un rol fundamental, en el sentido de impulsar a las mujeres hacia los buenos empleos disponibles en el mercado de trabajo y, aún, que la fuerza de trabajo femenina es más escolarizada que la masculina. Sin embargo, esto no impide que las trabajadoras continúen segregadas en ocupaciones tradicionales y obtengan sueldos inferiores al de los trabajadores. Es probable que uno de los motivos para la permanencia de esta discriminación de género sea la concentración de las mujeres, desde el nivel medio de enseñanza, en cursos que preparan para ocupaciones menos valorizadas en el mercado de trabajo. La mayor presencia femenina en el área de ciencias humanas, en comparación a la presencia masculina en las ciencias exactas, fue analizada en investigaciones como la de Barroso y Mello (1975) en los años setenta o de Rosemberg *et al.* (1982) en los ochenta. En los años más recientes, hay indicios, recogidos de la prensa, de que las mujeres estarían ampliando su presencia en el área de ciencias biológicas; sin embargo, aún estarían ausentes de las áreas científicas, que preparan para las profesiones de más alto prestigio¹². A pesar de la importancia de esta cuestión, este tema no es cubierto por la PNAD, y las estadísticas referentes a las matrículas en las diferentes áreas de enseñanza técnica y superior –aun cuando son divulgadas por el Ministerio de la Educación– no son desagregadas por sexo.

En lo que respecta a la participación laboral de las mujeres, algunas desagregaciones, o aun, reclasificaciones de los datos recogidos por el IBGE, permitirían describir, con mayor grado de seguridad, los espacios ocupados por las trabajadoras y saber si ellas están en buenos empleos. Están, en esos casos, las informaciones sobre administración pública y funcionarios públicos (categoría actualmente agregada a los militares), sobre el sector social –en el cual se encuentran educación y salud, áreas de trabajo tradicionalmente femeninas– y la de los grupos ocupacionales que se encuentran aún más desagregadas. En el mismo sentido, algunos nichos de ocupación femenina aún están por recibir la debida medición y análisis, como el empleo doméstico, el trabajo no remunerado rural o urbano, en sus variadas formas y el trabajo domiciliario. En el primer caso, es importante tener en cuenta que la categoría empleo *doméstico* abriga tanto a las que trabajan por día, que reciben remuneración por tarea y trabajan sin registro, como a las que reciben por mes, residentes o no en el domicilio de los patrones, que obtuvieron acceso, con la Constitución de 1988, a cobertura legal, mediante registro en la libreta.

12. Según datos presentados por esta autora en el Seminario Internacional *Las mujeres en el mundo del trabajo: experiencias internacionales de acción afirmativa*, realizado por el ILADES/Instituto Latinoamericano de Desarrollo Económico y Social y otros. São Paulo, abril de 1997.

Otras informaciones importantes para una evaluación de la calidad del empleo en Brasil –como salud ocupacional, accidentes en el trabajo, seguridad y condiciones ambientales, cobertura previsional, sindicalización– son de difícil obtención y, cuando existen, no siempre son desagregadas por sexo.

E. CONSIDERACIONES FINALES

En las últimas décadas, Brasil pasó por profundos cambios demográficos, culturales y sociales que provocaron la transformación de la estructura étnica del país y de la composición de las familias. Éstas se tornaron cada vez menores, en virtud del rebajamiento de las tasas de fecundidad, al mismo tiempo que aumentó el número de familias con jefatura femenina como consecuencia del mayor contingente de viudas, del aumento de las separaciones y de las nuevas formas de cohabitación. Esos cambios, al lado de la expansión de la escolaridad de la población en general y de la femenina en particular, así como los nuevos valores relativos al rol de las mujeres en la sociedad brasileña, tuvieron impacto significativo sobre la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Mientras tanto, el país vive un largo período caracterizado por sucesivas crisis económicas, elevadas tasas de inflación y planes de estabilización, hasta el momento actual en que la moneda permanece estable y la inflación declina sensiblemente. Bajo el impacto de la competencia con el mercado externo, de las tasas de interés elevadas y de las altas tasas de cambio, que sobrevalorizan el Real, el mercado se retrae y la recesión y el desempleo avanzan.

Esas transformaciones se dan en un escenario mundial caracterizado por la globalización, por una nueva organización del trabajo y por una reestructuración productiva que ha provocado la declinación de las formas más protegidas de empleo, por el desempleo y la aparición de nuevas alternativas de trabajo, en general sin cobertura legal. En Brasil, esas transformaciones de la economía contribuyen a agudizar la crisis local, cuyos síntomas principales son la pérdida de puestos de trabajo en la industria, la pérdida de la calidad de los empleos y el aumento de la informalidad. Es en este contexto, también caracterizado por la redemocratización del país y por el fortalecimiento de su sociedad civil, que las mujeres se afirman como actores sociales, económicos y políticos de la mayor importancia. En lo que se refiere a su participación en el mercado de trabajo, la ampliación del contingente femenino fue una de las más importantes transformaciones ocurridas en el país en las últimas décadas y resultó de diversos movimientos, de cierta forma contradictorios. Cambios demográficos –como la disminución del número de hijos– liberaron a las mujeres para el trabajo. La expansión de la escolaridad aumentó sus credenciales para enfrentar el mercado. Cambios culturales con relación al papel de las mujeres en las sociedades occidentales modernas, al valorizar el ejercicio de una actividad profesional, impulsaron hacia el mundo del trabajo hasta a aquellas mujeres que tendrían

otra opción. Al mismo tiempo, empobrecidas desde los años ochenta, con nuevas necesidades generadas por la diversificación de las pautas de consumo y presionadas por la necesidad de asumir con costos más elevados la educación y la salud de los hijos y de los familiares, debido a las precarias condiciones de los sistemas públicos, las familias de los estratos medios no pueden prescindir del aporte económico de las mujeres. Necesidad económica, aumento de separaciones y de familias con jefatura de mujeres también las impulsaron hacia actividades remuneradas. Mientras tanto, mujeres que siempre trabajaron en la producción familiar, o en otras actividades no remuneradas, se tornan visibles en virtud del refinamiento del concepto de trabajo y también pasan a engrosar las estadísticas sobre el trabajo femenino.

El nuevo contingente de trabajadoras está ahora compuesto por mujeres mayores y casadas. Sin embargo, sus nuevas responsabilidades no las exime de las familiares y maternas. Al contrario, cualquiera que sea su situación laboral, las mujeres siguen siendo las responsables de múltiples tareas asociadas a la casa, a los hijos, a la familia en general. Para la mayoría de ellas, la sobreposición de las tareas domésticas y de la actividad económica, pese a la gran importancia de esta última para su sobrevivencia y la de su familia, así como para su autonomía y poder de negociación en el grupo familiar, representa una enorme sobrecarga. Es de esta condición de género que resulta, para las mujeres, una posición secundaria y discriminada en el mercado de trabajo.

La presencia femenina en el mercado de trabajo brasileño, en el período comprendido entre 1985 y 1995, está caracterizada más por continuidades que por cambios. Las mujeres activas siempre estuvieron concentradas en actividades del sector de servicios y su presencia en el segmento informal y sin protección del mercado de trabajo ha sido significativa, sea en el empleo doméstico no registrado, sea en la actividad por cuenta propia, en la familiar no remunerada o en la domiciliaria. El trabajo doméstico siempre fue considerado inactividad económica, aunque mantenga ocupada a gran parte de las mujeres.

En el sector formal, protegido por una legislación que les garantiza, por lo menos en el nivel legal, importantes derechos sociales, como licencia maternal y acceso a sala cuna, las trabajadoras han tenido presencia relevante en los sectores de servicios, en la administración pública y en el sector social, que abriga actividades ligadas a la enseñanza, salud y asistencia social. En cualquiera de los casos, la posición desigual de las trabajadoras en relación a la de sus compañeros puede ser evaluada, por lo menos, por dos indicadores: en primer lugar, la segregación ocupacional, sea ella horizontal –al presentar, para las mujeres, un abanico más estrecho de opciones de trabajo– o vertical –al imponer obstáculos a su acceso a los cargos más elevados, en los cuales están el poder y los mejores sueldos. En segundo lugar, las desigualdades salariales entre ellas y sus compañeros, en cualquier situación, como fue demostrado en este texto.

Condiciones más precarias de trabajo, por lo tanto, a las cuales podrían ser agregados menores índices de registro en libreta del trabajador y de

contribución para la previsión social, así como niveles más bajos de sindicalización, traducido en menor poder de negociación, pueden ser definidas como características del grupo femenino de un mercado de trabajo fuertemente sexualizado y discriminador. No es de asombrar, por eso, que una fuerza de trabajo de antemano precaria y frágil haya sido más sensible a los efectos dañinos de la nueva organización productiva, que ocurre a nivel mundial, así como de las sucesivas crisis económicas locales. Es importante notar que para las mujeres escolarizadas se han abierto nuevas oportunidades de trabajo y buenos empleos en determinadas áreas, como las instituciones financieras y bancarias y en algunas profesiones de prestigio, como la medicina y la magistratura. Es igualmente importante mostrar que las mujeres han sido desplazadas de algunas de sus tradicionales fuentes de trabajo, probablemente como resultado de los efectos de la flexibilización del mercado sobre la mano de obra masculina. Como los datos indicaron, las trabajadoras perdieron empleos en la industria y cedieron lugar a los hombres en los servicios y en el sector informal en general. También perdieron espacio en ocupaciones administrativas y en las técnicas, científicas y afines, tradicionales reductos femeninos. Por otro lado, si el número total de puestos de trabajo femeninos perdidos en el sector formal fue casi insignificante con relación a los masculinos, el porcentaje de empleos formales ocupados por mujeres es de alrededor de sólo un 35%. Y, aún así, las mujeres perdieron muchos empleos formales en el grupo de las profesiones técnicas, científicas y artísticas, al lado de los puestos de trabajo en la industria.

El desplazamiento de las trabajadoras, de sectores y ocupaciones en los cuales siempre estuvieron presentes, puede ser considerado como uno de los síntomas del impacto, sobre ellas, de la reestructuración productiva y de la crisis económica de los años noventa. De la misma forma, su desplazamiento de actividades de la gran industria hacia pequeños y medianos establecimientos comerciales. La ampliación del porcentaje de trabajadoras de tiempo parcial puede haber ocurrido a consecuencia del mismo proceso, aunque haya sucedido también con la fuerza de trabajo masculina. Con relación a la calidad del trabajo femenino, no obstante las informaciones analizadas demuestren que los peores empleos son ocupados por mujeres, no hay indicios de que haya habido ampliación de esos nichos más desfavorecidos. Al contrario, en el período que va desde 1993 hasta 1995, para lo cual existen informaciones, se mantuvo prácticamente inalterado el contingente de trabajadoras domésticas (17% de las ocupadas), no remuneradas (13%), de las que trabajan para el autoconsumo (9% a 10%) y de las trabajadoras domiciliarias (de 14% en 1993 a 13% en 1995). La precarización de la mano de obra femenina, en ese sentido, estaría dándose mucho más como resultado de la presión de los trabajadores del sexo masculino expulsados de los empleos de mejor calidad, que en virtud de un movimiento específico sobre las mujeres. Por otro lado, en todas las situaciones examinadas los datos comprobaron la continuación de patrones desiguales de género en la composición del mercado de trabajo y en la calidad de los empleos ofrecidos.

BIBLIOGRAFIA

- Abreu, A.; Sorj, B. 1993 (Publicado bajo la dirección de): *O trabalho invisível: Estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil* (Rio de Janeiro, Rio Fundo Ed).
- Abreu, A.P.; Jorge, A.; Sorj, B. 1994 “Desigualdade de gênero e raça: O informal no Brasil em 1990”, en *Revista Estudos Feministas* (Rio de Janeiro), octubre.
- Anuário RAIS, 1992: Brasil (Brasília, Mtb, Spes, Cgetip), 1996.
- 1988: Brasil (Brasília, Mtb, Spes, Cgetip), 1991.
- Baltar, P. E de A.; Dedecca, C. S.; Henrique, W. 1996 “Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil, en C. E B. de Oliveira y L. Mattoso (Publicado bajo la dirección de): *Crise e trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado?* (São Paulo).
- Barroso, C. L. de M.; Mello, G. N. 1975 *O acesso da mulher ao ensino superior brasileiro*, serie Cadernos de Pesquisa/15 (São Paulo, Fundação Carlos Chagas).
- Brasil, Ministério da Educação e de Esporte, 1994 *Educação infantil no Brasil: Situação atual* (Brasília, MEC/SEF/DPE/COEDI).
- Bruschini, C. 1979 *Sexualização das ocupações: O caso Brasileiro*, serie Cadernos de Pesquisa/28 (São Paulo, Fundação Carlos Chagas).
- 1989 *Tendências da força de trabalho feminina brasileira nos anos setenta e oitenta: Algumas comparações regionais* (São Paulo, Fundação Carlos Chagas).
- 1994a. “Trabalho feminino: Trajetória de um tema. Perspectivas para o futuro”, en *Revista Estudos Feministas*, Vol. 2, Nº 3 (Rio de Janeiro, CIEC/UFRJ).
- 1994b. “O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes, en *Revista Estudos Feministas* (Rio de Janeiro, CIEC/UFRJ), octubre.
- 1995a. “Maternidade e trabalho feminino: Sinalizando tendências”, en *Reflexões sobre gênero e fecundidade no Brasil* (Estados Unidos, Family Health International, Projeto de Estudos da Mulher, Brasil).
- 1995b. “Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: O trabalho da mulher nos anos oitenta”, en R. Fernandes (Publicado bajo la dirección de): *O trabalho no Brasil no limiar do século XXI* (São Paulo).
- 1997 “Trabalho doméstico. Um trabalho invisível”, en *Informativo mensal sobre a mulher paulista: Mulheres em dados* (São Paulo, SEADE), octubre.
- 1998 “Fazendo as perguntas certas: Como tornar visível a contribuição econômica das mulheres para a sociedade”, en L. Abramo y A. Rangel de Paiva (Publicado bajo la dirección de): *Gênero e trabalho na sociologia Latino-americana*, série II Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho (Sao Paulo, Rio de Janeiro, ALAST).
- Bruschini, C.; Lombardi, M. R. 1996 *O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa*, Encontro Nacional de Estudos Populacionais/10 (Caxambu, Mg, Anais..., Belo Horizonte, ABEP).
- Camargo, J.M. 1996 “Trabalho procura emprego no fim do milênio”, en *O Estado de São Paulo*, Caderno 2 (São Paulo), 14 de enero.
- Constituição da República Federativa do Brasil, 1988 (Imesp/Imprensa Oficial do Estado S.A.).
- Conjuntura e Análise, 1996 *Mercado de trabalho*, Vol. 1, Nº 2 (Rio de Janeiro, Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada).
- Cunha, M. A. 1997 *Entre a casa e a fábrica: As operárias da noite*. Um estudo do trabalho feminino no contexto da reestruturação produtiva. Tese apresentada à Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara, da Universidade Estadual Paulista, para obtenção do título de Mestre em Sociologia, sob a orientação da Prof^a Dr^a Maria Aparecida de Moraes Silva (Araraquara).
- Dedecca, C. S.; Baltar, P. E. de A.; Rosandiski, E. 1997 “A questão da ocupação urbana no Brasil nos anos 90: Uma reflexão a partir dos dados da PNAD”, en *Nova economia*, Vol. 8, Nº 1 (Belo Horizonte), mayo.
- Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 1996 *Contagem da população 1996* (Rio de Janeiro, FIBGE).

- Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 1996 *Pesquisa nacional por amostra de domicílio - PNAD*, síntese de indicadores, 1995 (Rio de Janeiro, FIBGE).
- 1997 *Anuário estatístico do Brasil, 1996* (Rio de Janeiro, FIBGE).
- 1985 *Pesquisa nacional por amostra de domicílios - PNAD* (Rio de Janeiro, FIBGE).
- 1995 *Pesquisa nacional por amostra de domicílios - PNAD* (Rio de Janeiro, FIBGE).
- 1992 *Sindicatos - Indicadores sociais 1990 - 1992* (Rio de Janeiro, FIBGE).
- Giuliani, P. C. 1989 “Silenciosas e combativas: As contribuições das mulheres na estrutura sindical do nordeste, 1976/1986”, en C. Bruschini y A. Costa (Publicado bajo la dirección de): *Rebelião e submissão: Estudos sobre condição feminina* (São Paulo, Vértice, Ed. Revista dos Tribunais, Fundação Carlos Chagas).
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 1996 *Relatório sobre o desenvolvimento humano no Brasil 1996* (Rio de Janeiro, IPEA).
- Junqueira, E. s/f “A mulher juíza e a juíza mulher”, en C. Bruschini y H. Hollanda (Publicado bajo la dirección de): *Coletânea do VIII Concurso de Dotações para Pesquisa Sobre Mulher* (São Paulo, Fundação Carlos Chagas, Editora 34), en prensa.
- Listening Post, 1997 *O Brasil do Real*, N° 73 (São Paulo, Standard Ogivy & Mather), abril.
- Lopes, J. B.; Gottschalk, A. 1990 “Recessão, pobreza e família: A década pior do que perdida”, en *São Paulo em Perspectiva*, Vol. 4, N° 1 (São Paulo, Fundação SEADE).
- Miranda, G. V. 1975 *A educação da mulher brasileira e sua participação nas atividades econômicas em 1970*, serie Cadernos de Pesquisa/15 (São Paulo, Fundação Carlos Chagas).
- OIT, 1997 *Chile: Crecimiento, empleo y medios de vida sustentables*, informe de las agencias de Naciones Unidas en Chile (Santiago, OIT).
- Pena, M. V. J. 1981 *Mulheres e trabalhadoras*, presença feminina na constituição do sistema fabril (Rio de Janeiro, Paz e Terra).
- Pochmann, M. 1996 “Políticas para enfrentar o desemprego nos anos 90”, en *O Estado de São Paulo* (São Paulo).
- Puppim, A.B. 1994 “Mulheres em cargos de comando”, en C. Bruschini y B. Sorj (Publicado bajo la dirección de): *Novos olhares: Mulheres e relações de gênero no Brasil* (São Paulo, Marco Zero, Fundação Carlos Chagas).
- Rosemberg, F.; Pinto, R. P.; Negrão, E. V. 1982 *A educação da mulher no Brasil* (São Paulo, Global Ed.).
- Segnini, L. R. P. 1994 “Feminização do trabalho bancário”, en C. Bruschini y B. Sorj (Publicado bajo la dirección de): *Novos olhares: Mulheres e relações de gênero no Brasil* (São Paulo, Marco Zero, Fundação Carlos Chagas).
- 1997 *Mulher em tempo novo: Mudanças tecnológicas nas relações de trabalho*, tese apresentada à Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do título de Livre-docente em Economia Política da Educação (Campinas).
- Seminário Nacional “Políticas Econômicas, Pobreza e Trabalho”, 1994 *Anais...* (Rio de Janeiro, IPEA).
- Sociedade Civil Bem-Estar Familiar no Brasil - BEMFAM, 1997 *Pesquisa nacional sobre demografia e saúde, 1996* (Rio de Janeiro, UNFPA/UNICEF/BEMFAM).

CAPÍTULO VI

Chile: La calidad del empleo. Un análisis de género¹

Rosalba Todaro, Amalia Mauro y Sonia Yáñez

INTRODUCCION

En la última década la economía chilena ha experimentado un alto y sostenido crecimiento en el marco de una relativa estabilidad macroeconómica que se ha expresado también en un notable aumento del empleo, particularmente del femenino. Según las cifras oficiales, el empleo femenino creció, entre 1987 y 1996, a tasas más altas que el masculino en todas las ramas de actividad económica, incorporándose al trabajo remunerado más de medio millón de mujeres durante este período. En la fuerza laboral del país participan hoy en día 1.8 millones de mujeres, constituyendo alrededor de un tercio de la población económicamente activa.

El creciente ingreso al mercado del trabajo ha generado cambios importantes en la vida de las mujeres, entre los cuales destaca su significación en el proceso de afirmarse como sujetos con derecho a un proyecto de desarrollo autónomo. Estos procesos han estimulado cambios en las representaciones sociales de lo femenino y lo masculino, en el sentido de ampliar las bases de valoración social de las mujeres. Asimismo, han facilitado la negociación en torno a la redistribución de tareas domésticas al interior del hogar y la conceptualización de problemas privados como problemas públicos. De este modo, se han generado nuevas bases para la constitución de la ciudadanía de las mujeres.

Según las proyecciones oficiales, con un crecimiento económico anual del 6% y un desarrollo de la productividad anual del 4% no se presentarán restricciones a la demanda de fuerza de trabajo a nivel global del país durante el primer cuarto del siglo XXI.² Esto supone que la participación de

1. Este capítulo contó con el apoyo en el procesamiento de datos de Ernestina Pérez.

2. Estimaciones de la Unidad de Estudios Prospectivos de MIDEPLAN.

la mujer en la fuerza de trabajo en Chile podría elevarse al 45% en el año 2020 (Agosín, 1997).

La creciente incorporación de las mujeres en el mercado del trabajo constituye, sin duda alguna, un imperativo para el desarrollo productivo y social. Se espera que la población en edad de trabajar aumentará en los próximos dos decenios a tasas decrecientes, lo que significaría que, en el caso de una desaceleración del proceso de incorporación de las mujeres, la fuerza de trabajo aumentaría menos de lo que requiere el crecimiento de largo plazo. Se puede esperar, entonces, que las instituciones que regulan el mercado del trabajo favorezcan la inserción laboral de la mujer.

No obstante, desde un enfoque de proyección económica en democracia, que incluye la visión de un crecimiento con equidad y una mayor igualdad de oportunidades para las mujeres, es necesario poner más atención a las condiciones en que las mujeres se incorporan al mercado laboral. Según los datos y estudios disponibles, a los cuales se suman los resultados de la investigación que se presenta, pese a avances en el tema, las mujeres de nuestro país siguen siendo fuertemente discriminadas en cuanto a acceso al trabajo remunerado, calidad de los empleos y reconocimiento de sus derechos laborales. Asimismo, existen en la actualidad grandes diferencias respecto a estos temas no sólo entre hombres y mujeres, sino también entre las propias mujeres.

En el presente estudio se analiza el desarrollo de algunas dimensiones de la calidad del empleo femenino en Chile entre 1987 y 1996 sobre la base de procesamientos propios de datos que proporcionan la Encuesta Nacional del Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y las Encuestas CASEN 1990, 1992 y 1994, así como de diversos trabajos previos realizados por investigadoras del Centro de Estudios de la Mujer (CEM) y la Dirección del Trabajo, entre otros. Hay que mencionar los obstáculos metodológicos para la utilización de los datos, tales como: el uso de distintas fuentes plantea el problema de las diferencias muestrales y de definición de las variables; en una misma fuente, hay dificultades de comparación en el tiempo por cambios en la definición de las variables o por distinta desagregación en los componentes de una variable y otros que se mencionan a lo largo del texto.

Una de las conclusiones importantes del análisis es que el concepto de calidad del empleo femenino encierra, además de las dimensiones universales que caracterizan la calidad del empleo en general y que se aplican en los estudios realizados respecto al tema, el factor de la segregación de género en el mercado laboral y en los procesos productivos y del trabajo.

Se piensa que la segregación sexual del trabajo no es tan sólo un componente más en la combinación compleja de factores que determinan la calidad del empleo femenino. Importantes aspectos de la calidad del empleo de las mujeres, tales como la regularidad y estabilidad laboral, los ingresos, las horas de trabajo y su intensidad, los peligros ocupacionales para la salud, el ambiente del trabajo, la protección laboral y social, los contenidos de los empleos y las oportunidades que ofrecen para el desarrollo personal y las trayectorias

laborales, el estatus social que proporciona el empleo, los derechos laborales, etc., están siendo fuertemente permeados por el fenómeno de la segregación de género.

El análisis se materializa en cuatro partes: la primera revisa las tendencias de la participación femenina y masculina en el mercado del trabajo. Se destaca, entre otros aspectos, que, pese a que el incremento de la tasa de participación de las mujeres fue bastante más marcado que el de los hombres, la brecha con relación a los niveles que presentan los varones sigue siendo significativa. Asimismo, se analizan las tasas de actividad y la desocupación por edades y niveles de educación, así como la permanencia en el mercado del trabajo. En el caso particular de las mujeres se considera el impacto del estado civil y la presencia de hijos.

En la segunda parte se analizan la estructura y dinámica del empleo femenino por ramas de actividad económica, grupos y categorías ocupacionales, tamaño de establecimiento y lugar donde realizan hombres y mujeres su actividad. Se concluye que entre 1987 y 1996, período que comprende el análisis, las mujeres han entrado –en muchos casos en forma notable– en sectores económicos, grupos ocupacionales y categorías de ocupación no tradicionalmente femeninas. Sin embargo, por el bajo nivel, en términos absolutos, del empleo femenino en dichos sectores, grupos y categorías, así como también por la entrada masiva de mujeres en ramas de actividad económica, grupos y categorías ocupacionales ya altamente feminizados y cambios simultáneos en el empleo masculino, estas tendencias no han significado una alteración importante en la segregación sexual del empleo. También se evidencia que se requiere de estudios de mayor profundidad para averiguar si la evidente entrada de mujeres en ramas de actividad económica, grupos y categorías ocupacionales donde éstas han sido poco representadas en el pasado, estaría conjugada con nuevas formas de segregación sexual al interior de los mismos.

La tercera parte proporciona antecedentes para evaluar las características de la relación laboral y las condiciones de trabajo a las cuales están sometidos hombres y mujeres. En este marco se analizan el tipo de contrataciones, la cobertura previsional y de salud, las remuneraciones, la duración de la jornada laboral, el acceso a capacitación, sindicalización y negociación colectiva y las condiciones materiales del trabajo, tales como las de seguridad e higiene y salud laboral. Asimismo se revisan temas como el del acoso sexual, protección de maternidad y cuidado infantil. En lo que se refiere al empleo precario, caracterizado por una alta inestabilidad, desprotección laboral y social e insuficiencia salarial, se constata que más de medio millón de mujeres, representando aproximadamente el 35% de las ocupadas, se encuentran en tales situaciones.

La cuarta parte está dedicada a las conclusiones así como a recomendaciones destinadas a profundizar los estudios sobre la calidad del empleo y a dar orientaciones para la formulación de políticas y acciones respecto de los problemas analizados. También se hace mención a los obstáculos que plantea la

información disponible complementando aquellos que se comentan a lo largo de las secciones anteriores.

A. LA PARTICIPACION DE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

En la última década, la economía chilena ha experimentado una fuerte expansión que se expresa también en el crecimiento del empleo, particularmente el femenino. En el período 1987-1996 se creó en Chile aproximadamente un millón de empleos. Mientras la población del país aumentaba el 1.3% anual, el ritmo de crecimiento de la población económica activa alcanzaba el 2.8% y el de la ocupación 3.1%, siendo superior el aumento de la PEA y la ocupación femenina, 3.7% y 4% frente al 2.4% y 2.8% de los varones. Sin embargo, la creación de empleo varió en el transcurso del período, desacelerándose después de 1992, al pasar la tasa de crecimiento media anual de 3.5% observada entre 1987 y 1992, a 2.6% entre 1993 y 1996. En este caso, la desaceleración del ritmo de crecimiento se dio sobre todo en la ocupación femenina: de 5% a 2.8%; el de los hombres permaneció prácticamente igual 2.8% y 2.6%³.

En este contexto de crecimiento del empleo en los últimos diez años de acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo, la tasa de actividad global pasó de 51.7% en 1987 a 54.5% en 1996. En el caso de los varones, esta tasa subió poco más de un punto porcentual (de 73.9% a 75.5%); en cambio, el incremento de la tasa de participación de las mujeres fue bastante más marcado (29.6% a 34.5%).

Cuadro 1 Tasas de actividad por sexo, 1987-1996

Años	Tasas de actividad		
	Total	Hombres	Mujeres
1987	51.1	73.9	29.7
1990	52.8	75.1	31.8
1992	53.8	75.5	33.4
1994	55.2	76.6	35.0
1996	54.5	75.5	34.5

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo, oct-dic.

3. Cabe señalar que 1992 fue un año de muy alto crecimiento del PBI (10.4%). Su inclusión en el primer subperíodo o en el segundo cambia notoriamente las tasas anuales promedio de crecimiento del empleo femenino pasando de 5% y 2.8% (para 1987/1992 y 1993/1996) a un parejo 4%, si se calcula para los subperíodos 1987/1991 y 1992/1996.

Merece destacarse que si se considera esta tasa de actividad femenina únicamente para las edades de 15 a 59 años (hasta la edad de jubilación de las mujeres), la tasa es superior tanto a comienzo como a final del período: 33.5% y 39.2%, respectivamente.

A pesar de este aumento de las tasas de actividad económica femenina en el país, las diferencias con relación a los niveles que presenta los varones siguen siendo significativas. Aun cuando actualmente de cada cien mujeres en edad de trabajar, más de treinta y cuatro sean activas, más de setenta y cinco varones están en igual situación.

Cabe señalar que en el período 1987-1996 las mujeres constituyen alrededor de un tercio de la población económicamente activa y similar proporción del total de ocupados, siendo mayor esta presencia en el grupo etario 20-24 años.

Informaciones provenientes de otros estudios permiten conjeturar que las tasas de actividad femenina son superiores a las registradas en las estadísticas oficiales. Según un estudio realizado por Henríquez y Pérez (1994), casi un 30% (873 514) de mujeres que se habían declarado inactivas en la Encuesta de Empleo de 1993, en realidad habían trabajado remuneradamente durante algún período del año anterior. Alrededor del 50% de las mujeres que habían trabajado reconoció haberlo hecho en jornadas semanales de 48 horas y un 12.1% en horarios que superaban las 60 horas.

1. Características de la participación laboral

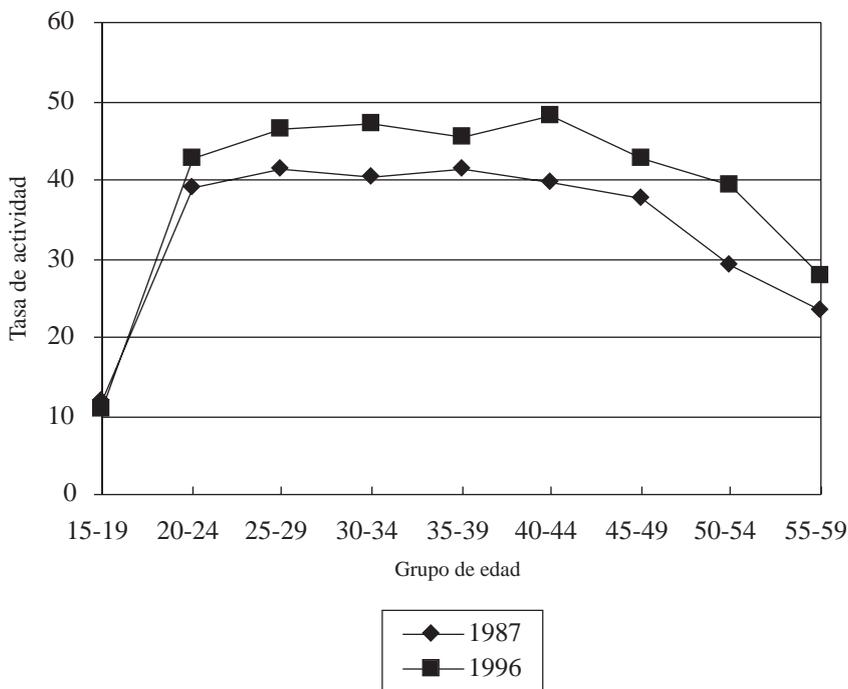
a) Tasas de actividad por edades

Cuando se trata de estudiar la participación económica la edad es un factor muy importante. Además, las tasas de actividad por tramo de edad no cambian de la misma manera para mujeres y hombres. La participación laboral de los más jóvenes (15-19 años), de ambos sexos, se ha visto afectada por las políticas educativas y la prolongación de la educación formal, de allí que en las dos últimas décadas se integren menos al mercado laboral. Hay que tener en cuenta también la influencia de los cambios ocurridos en el propio mercado de trabajo, que han llevado a requerir una mayor preparación de la fuerza de trabajo incluso para empleos que antes no demandaban ninguna o muy poca educación. En los diez últimos años la tasa de actividad de este grupo etario se redujo de 20.4% en 1987 a 17% en 1996. Merece mencionarse que en este mismo período, pese a que a estas edades participan más los varones que las mujeres, el descenso de la tasa de participación de los primeros fue mucho más marcado que el de éstas.

En las edades centrales (25-49 años) se observan diferencias claras por sexo. En esta etapa de la vida, los varones exhiben las tasas de actividad más altas (alrededor del 93%). Para las mujeres, por el contrario, es el momento del ciclo vital en el que las mujeres tienen hijos y una importante proporción de

ellas se dedican a la crianza. Empero, es importante destacar que si bien en décadas pasadas el tener hijos por lo general las alejaba del mercado de trabajo por muchos años o impedía que ingresaran a él, en períodos más recientes se ha producido un cambio significativo en las tasas de actividad femenina en esta franja de edad. En efecto, en 1987 la tasa de participación económica de las mujeres de 25 a 49 años oscilaba en torno al 40%; actualmente, es aproximadamente de 46% (ver gráfico 1).

Gráfico 1 Evolución de la tasa de actividad de las mujeres según edad, 1987-1996



El estudio por cohortes de la participación laboral de las mujeres (Guzmán y Mauro, 1997) permite analizar el fenómeno de manera más precisa. Allí se muestra que la tasa de actividad de las cohortes de más edad, mujeres que actualmente tienen 60 o más años, descendía notoriamente cuando pasaban del tramo de edad de 20-24 años a los siguientes, 25-29 y 30-35, edades a partir de las cuales esta participación se estabilizaba en niveles más bajos. En cambio, en las cohortes más jóvenes, quienes hoy día tienen 40-44 y 45-49 años, la participación laboral en esas mismas edades no sólo se mantiene en niveles más elevados, sino que incluso para el grupo de 40 a 44 aumenta a partir de los 35. Las cohortes menores tienen tasas aún más altas y se puede esperar que así continúen.

b) *Empleo y educación*

Las diferencias en los niveles de educación de la población están estrechamente vinculadas a las posibilidades no sólo de incorporarse al mercado laboral, sino también con la calidad de los empleos que pueden obtener. En el caso de Chile, el nivel de escolaridad de la población del país ha ido mejorado en el transcurso de las últimas décadas hasta alcanzar un nivel relativamente alto. Actualmente el promedio de escolaridad de la población de 15 y más años es de 9.2 años de estudios, según datos de la encuesta CASEN 1996, siendo similares para ambos sexos (9.3 años entre las mujeres y 9.6 para los varones).

En lo que se refiere a la influencia de la educación para incorporarse al mundo del trabajo en el período 1987-1996, las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo muestran que a mayor nivel educativo corresponde la probabilidad de una mayor participación económica. En efecto, la tasa de las mujeres con nivel de escolaridad básica se mantiene en torno al 25% y la de aquellas con estudios de nivel medio alrededor del 30%. Por el contrario, la tasa de las mujeres que han cursado los primeros años de estudios universitarios (13 a 15 años de estudios), la cual ya era más alta al comienzo del período, experimenta un aumento considerable, pasando de 40% a 52%, y se mantiene en torno al 70% entre las que tienen 16 y 18 años de estudios.

En el caso de los varones, la tasa de actividad laboral de los que tienen educación básica se reduce en cuatro puntos porcentuales en el período 1987-1990 (de 79.2% a 75.8%) y al igual que lo observado entre las mujeres, estas tasas son más altas entre aquellos con escolaridad superior (alrededor del 90%).

Por otra parte, los niveles de escolaridad alcanzados no sólo inciden en la mayor o menor posibilidad de integrarse al mercado de trabajo, sino también en el tipo de ocupación a la que se puede acceder. Así, por ejemplo, según datos de la encuesta CASEN 1994, el 85% de las mujeres analfabetas de la población ocupada del grupo etario de 25 a 34 años se desempeña como empleada de servicio doméstico y otro 14% como vendedoras, mientras que el 63% de los hombres se desempeña en trabajos no calificados de servicios, 11% como agricultores y un 8% como obreros manuales no agrícolas (OIT, 1997).

Asimismo, la mayoría de las mujeres del mismo tramo de edad, que cuentan con niveles de escolaridad media, se ocupan fundamentalmente como empleadas de oficina y vendedoras y aquellas que tienen 13 y más años de estudios se ubican en ocupaciones de niveles más altos: el 36% se desempeña como profesional, 17% como técnica y 25% se encuentra en el estrato de empleados de oficina.

Los hombres, por el contrario, a igualdad de edad y escolaridad se ubican en un 8% como gerentes, 35% como profesionales, un 19% como técnicos y sólo un 11% como empleados de oficina. En síntesis, “a igualdad de escolaridad y edad, se observa que los hombres se desplazan hacia arriba del estrato

Cuadro 2 Tasa de actividad por nivel educativo, según sexo, 1987-1996

Hombres					
Años de estudio	1987	1990	1992	1994	1996
Ninguno	67.0	59.2	59.1	54.8	49.2
1 a 6 años	79.1	78.4	78.7	77.1	74.5
7 a 8 años	79.3	82.0	84.6	85.8	77.0
Básica	79.2	79.7	80.6	80.0	75.8
9 a 12 años	70.3	73.5	73.4	76.1	76.3
13 a 15 años	58.7	56.1	66.0	68.3	72.3
16 a 18 años	81.6	83.1	84.5	84.1	85.6
19 y más años	93.6	96.2	94.3	91.6	92.4
Analfabetos	66.2	64.0	57.5	50.8	—
Total	73.9	75.1	75.5	77.6	75.5

Mujeres					
Años de estudio	1987	1990	1992	1994	1996
Ninguno	18.1	24.7	24.9	23.6	11.0
1 a 6 años	23.6	23.9	24.1	25.0	22.1
7 a 8 años	30.0	29.4	30.3	33.8	29.8
Básica	25.5	25.8	26.0	27.8	24.8
9 a 12 años	32.8	35.0	35.0	37.2	35.8
13 a 15 años	39.9	39.3	47.7	46.8	52.5
16 a 18 años	71.0	71.3	73.2	68.4	72.5
19 y más años	85.3	78.8	82.2	83.5	85.2
Analfabetas	13.2	14.1	13.5	12.4	—
Total	29.6	31.8	33.4	36.0	34.5

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre oct.-dic.

“profesional” y se ubican en mayor grado en la elite de poder mientras que las mujeres se “desplazan hacia abajo” del estrato profesional y una parte importante de ellas se ubica como empleadas de oficina” (OIT, 1997).

Un estudio de CEPAL (1995) sostiene que “pese a la igualación por género de la matrícula básica y media subsisten aún varias dificultades que tienen relación con los contenidos y la temprana segmentación por áreas educativas. De esta manera al dar la prueba de conocimientos específicos (para el ingreso a la universidad) muy pocas mujeres optan por asignaturas como física o matemáticas y la mayoría se concentra en ciencias sociales o biológicas”. El documento señala también que si bien el origen de la selección de opciones tradicionales se halla en la socialización recibida, además deben tenerse en cuenta las características del mismo proceso educativo que refuerzan esas tendencias.

3. Permanencia en el mercado de trabajo

La intensidad de la participación de la población en la actividad económica puede medirse a partir de dos elementos: el número de los que participan y la duración de la vida laboral. El comportamiento de mujeres y hombres en el mercado de trabajo ha sido tradicionalmente distinto. Los hombres, una vez que entran a la vida activa, normalmente saldrán de ella a la edad de jubilarse; una proporción importante de mujeres, en cambio, interrumpen su actividad económica. Estas interrupciones expresan, en gran medida, las obligaciones de las mujeres en la vida familiar, sobre todo el cuidado de los hijos.

No basta, entonces, con saber que las mujeres son cada vez más numerosas en el mercado de trabajo; es importante conocer si su vida laboral se ha vuelto más prolongada, es decir, cuántos años podría durar su permanencia en el mercado de trabajo, lo que tendrá consecuencias, junto con otros factores que se considerarán en detalle más adelante, en sus posibilidades de contar con previsión social al final de su vida laboral.

Los años brutos de vida activa⁴ son el indicador que permite estimar la probabilidad de permanencia de las personas en el mercado de trabajo aunque, por cierto, el aumento de las tasas de actividad femenina en edades intermedias está indicando indirectamente que la actividad económica de las mujeres se hace más continua.

Al examinar los datos del cuadro 3, se advierte que, a pesar de que los años de vida activa de las mujeres, en promedio, han aumentado entre 1987 y 1996, la distancia que separa a ambos sexos en este aspecto es muy significativa. Esta menor probabilidad de años de vida laboral entre las mujeres indicaría que, además de ser menor su tasa de actividad, sus trayectorias laborales han sido menos continuas.

Cuadro 3 Años brutos de vida activa de 15 a 64 años, por sexo, 1987-1996

Sexo	1987	1996
Hombres	40	40.5
Mujeres	16	18.5

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct.-dic.

Los datos obtenidos de la encuesta aplicada a mujeres de 25 a 55 años del Gran Santiago (Guzmán y Mauro, 1996) muestran que, por distintas razones, las vidas laborales de casi todas las mujeres están marcadas por interrupciones cuyo número y duración varía. Pocas mujeres tienen trayectorias continuas.

4. Los años brutos de vida activa se calculan a partir de las tasas de actividad por edad.

Así, por ejemplo, más de dos tercios de las mujeres tuvieron al menos dos empleos, entre los cuales hubo un período de inactividad⁵ que en algunos casos duró como mínimo un año. Asimismo, las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo indican que en 1996 el 18.3% de las mujeres abandonó su trabajo anterior por razones familiares frente al 5.1% de los varones. A la vez, el tiempo de búsqueda de empleo promedio es mayor entre las mujeres, 29.9 semanas frente a 27.2 de los varones. Además, mientras el 18% de las mujeres buscó trabajo por casi un año o más, esto se observó sólo en el 9.4% de los hombres. El desempleo de larga duración puede incitar a dejar la vida activa por desaliento y pasan a considerarse inactivos. Gálvez (1994) indica que muchas personas franquean los límites entre la actividad y la inactividad, entre los que se encuentran quienes se cansaron de buscar.⁶

4. Desocupación

En la primera mitad de la década de los ochenta hubo un marcado crecimiento del desempleo abierto, generado por la combinación del ajuste estructural con ajuste fiscal y monetario, a mediados de la década del setenta, y posteriormente por el ajuste en la política macroeconómica que había culminado con el quiebre de la paridad cambiaria en junio de 1982. Hacia 1986, el proceso de recuperación ya estaba avanzado y a fines de ese año la tasa de desempleo era menos del 10% (OIT, 1997).

Los datos del cuadro 4 señalan que en el período 1987-1996 las tasas de desempleo para ambos sexos fueron bastante bajas, y se redujeron paulatinamente hasta 1994, aunque la caída del desempleo fue más pronunciada entre 1987 y 1990. Los hombres se vieron menos afectados por el desempleo que las mujeres, excepto en 1990 en que atañe por igual a ambos sexos. Además, en 1994 se advierte un repunte de la desocupación femenina.

Cuadro 4 Tasas de desempleo según sexo, 1987-1996

Sexo	1987	1990	1992	1994	1996
Mujeres	9.3	5.7	5.3	6.8	6.7
Hombres	7.3	5.7	3.9	5.4	4.8

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct.-dic.

5. Muy pocas mujeres dicen haber buscado empleo en estos períodos de interrupción, por lo que puede considerarse por lo general como inactividad más que cesantía.

6. La prolongación del período de desempleo puede desalentar a los desocupados a continuar la búsqueda activa de empleo, lo que se interpreta como retiro del mercado de trabajo y su paso a la inactividad.

La diferencia en las tasas de desempleo de mujeres y hombres es uno de los indicadores de la desigualdad genérica que se advierte en el mercado de trabajo. Sin embargo, un acercamiento a este desempleo según su estructura por edad y tipo –cesantía o búsqueda del primer empleo– permite captar con más precisión las disparidades genéricas de la desocupación.

a) *Desempleo y edad*

La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) es, como ocurre en casi todos los países, la más elevada y más que duplica la de la población adulta, pero afecta en general más fuertemente a los jóvenes. En el tramo etario 15-19 años esta diferencia genérica se ha acentuado a partir de 1994. En las edades centrales, pese a que disminuye la tasa de desempleo, la desocupación femenina sigue siendo mayor que la masculina, salvo a partir de los 45 años cuando se igualan.

Cuadro 5 Tasa de desocupación por tramos de edad, según sexo, 1987-1996

Hombres					
Edad	1987	1990	1992	1994	1996
15-19	14.1	16.2	11.7	14.0	13.1
20-24	15.1	12.2	8.9	11.3	11.2
25-34	7.0	5.7	3.8	5.8	5.6
35-44	3.7	2.9	2.2	3.3	2.8
45-54	4.9	2.9	2.1	3.3	2.3
55-59	5.6	2.9	2.0	3.2	2.3
60 y más	7.4	1.8	0.2	2.4	2.7
Mujeres					
Edad	1987	1990	1992	1994	1996
15-19	19.1	14.9	14.8	22.5	19.0
20-24	17.5	11.6	12.7	13.0	13.9
25-34	10.0	7.1	6.1	6.9	7.4
35-44	5.5	2.7	2.6	4.2	4.5
45-54	3.8	1.9	1.8	3.6	2.6
55-59	4.1	0.4	1.3	3.1	2.6
60 y más	0.2	0.6	0.4	0.5	1.6

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct.-dic.

b) *Tipo de desocupación*

En el cuadro 6 se presenta la proporción de desocupados de 15 a 59 años que buscan empleo por primera vez. Los resultados son reveladores, notándose diferencias genéricas claras en la estructura del desempleo según el origen, así como los cambios ocurridos en el período 1987-1996. Así, por ejemplo, actualmente la pérdida de un empleo anterior es la causa principal de la desocupación de los varones a partir de los 20 años. En contraste, la proporción de mujeres que busca empleo por primera vez es comparativamente bastante más elevada hasta los 34 años. Recién a los 35 años la magnitud relativa de desocupados que buscan un primer empleo se iguala entre ambos sexos, en torno a un 7%. Empero, diez años antes, en 1987, la situación era totalmente distinta: la desocupación de los varones de 35 a 44 años respondía totalmente a la cesantía, ninguno buscaba empleo por primera vez, mientras que un 4.7% de mujeres sí lo hacía. Y en el tramo de edad mayor, 45-54 años, la situación también ha cambiado. Por un lado, actualmente un 2.8% de mujeres desocupadas y un 5.9% de varones están buscando trabajo por primera vez, algo que no ocurría a principios del período.

Cuadro 6 Proporción de desocupados que buscan trabajo por primera vez, por tramo de edad y sexo, 1987 a 1996 (en porcentajes)

Edad	Hombres		Mujeres	
	1987	1996	1987	1996
15-19	38.1	31.0	46.4	62.7
20-24	26.5	11.4	47.1	32.1
25-34	8.3	7.5	15.4	12.6
35-44	0.0	6.8	4.7	7.0
45-54	0.0	5.9	0.0	2.8

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct.-dic

Dicho en otras palabras, tanto la mayor demora en encontrar un empleo y el hecho de que la búsqueda del mismo por primera vez sea un motivo de desocupación tan imperante reflejarían las mayores dificultades que las mujeres tienen para acceder a un empleo. Asimismo, la búsqueda de un primer empleo a edades adultas, más de 35 años, mostraría la actual incorporación tardía al mercado de trabajo, que antes era propio sólo de algunas mujeres, pero que actualmente no sólo las atañe más sino que también afecta a los hombres.

c) *Desempleo y educación*

Otro aspecto importante del empleo femenino lo constituye la mayor dificultad que tienen para ocuparse las mujeres que cuentan con escolaridad media

y las que han iniciado estudios superiores, quienes son simultáneamente las que más se incorporan al mercado de trabajo. En la actualidad, el desempleo de estas mujeres supera al de aquellas con educación básica (cuadro 7). Estas últimas enfrentan barreras previas. En efecto, su pertenencia a hogares de menores ingresos y la necesidad de hacerse cargo de los quehaceres domésticos y del cuidado de los niños, las aleja de la búsqueda de empleo y se consideran inactivas. Vale señalar que, pese a que también se advierte una mayor dificultad para emplearse entre los varones que cuentan con educación media y superior, las diferencias con aquellos que no han cursado todavía ningún año de estudio o con los que tienen escolaridad básica son mucho menos marcadas.

Cuadro 7 Tasas de desocupación femenina, según nivel educacional, 1987 a 1996

Años de estudio	1987	1990	1992	1994	1996
Ninguno	0.0	0.0	7.8	1.4	2.8
1 a 6 años	5.4	2.8	2.8	3.9	3.2
7 a 8 años	9.5	3.6	5.0	6.8	4.6
Básica	6.8	3.1	3.6	5.0	3.6
9 a 12 años	11.7	7.9	6.2	8.3	9.0
13 a 15 años	9.2	3.8	9.7	10.4	8.6
16 a 18 años	6.1	4.0	2.5	3.0	4.6
19 y más años	0.0	2.2	1.9	0.4	0.0
Ignorado	27.3	12.0	0.0	12.3	0.5
Analfabetas	4.3	1.3	2.8	1.1	0.0
Total	9.3	5.7	5.3	6.8	6.7

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct.-dic.

5. Otras características específicas de la participación laboral femenina

a) *Estado civil e hijos*

En el caso particular de las mujeres no se puede ignorar que su grado de participación laboral se ve influido tanto por su estado civil como por la presencia y el número de hijos que tienen. Las solteras trabajan remuneradamente más que las casadas y las mujeres sin hijos más que aquellas que sí los tienen. Según datos censales, en 1992 el 37.6% de las mujeres sin hijos son activas frente al 24.1% de aquellas con tres hijos, el 19.4% de las que tienen cuatro hijos y el 11.5% con cinco y más hijos.

Por otra parte, Andrade, Blásquez y Palma (1996) señalan que en un 26.7% de los hogares biparentales con hijos, registrados en un Informe de la Comisión Nacional de la Familia, las cónyuges realizan un trabajo remunerado. Situación muy diferente es la que viven las mujeres jefas de hogar, sin pareja y con

hijos, cuya tasa de actividad laboral supera ampliamente la que se observa para el conjunto de la población femenina. En efecto, según datos del Censo de Población de 1992⁷, el 40% de las jefas de un hogar nuclear incompleto (sin pareja, con hijos) es económicamente activa, frente al 32% del total de mujeres.

El matrimonio y los hijos continúan siendo factores que inciden muchas veces en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Sin embargo, en los últimos años se han producido modificaciones culturales respecto al papel de la mujer en la sociedad, y la presencia de mujeres adultas, no solteras, muchas de las cuales son madres de menores, tiende a aumentar en el mercado de trabajo. Así, por ejemplo, según datos censales, en 1970, la tasa de actividad económica de las mujeres casadas era 13.9%, la que sube a 18% en 1982, aumentando paulatinamente hasta alcanzar el 24.9% en 1992. Asimismo, si se consideran las mujeres casadas cuando están en edades muy significativas con respecto al nacimiento y presencia de hijos pequeños (20 a 39 años), se advierten también cambios en su relación con el mercado laboral. Si en 1970 sólo trabajaba el 15% de estas mujeres, en 1992 lo hace ya el 24%, lo que se traduce también en su aumento en números absolutos (cuadro 8). De acuerdo a esta misma fuente, en 1992, del total de mujeres de 15 a 40 años que trabajan un 13.8% tiene hijos menores de 2 años y el 14.7% tiene hijos de entre 3 y 5 años.

Cuadro 8 Tasa de actividad de las mujeres casadas de 20-39 años, 1970-1992

Años	Tasa de actividad
1970	15.0
1982	19.7
1992	24.0

Fuente: Censos de Población.

En síntesis, en la actualidad se observa una modificación progresiva del perfil de las trayectorias laborales de las mujeres. Antes las mujeres trabajaban sólo hasta el nacimiento de su primer hijo o reingresaban al mercado de trabajo recién cuando el menor de los hijos alcanzaba la edad escolar. En el presente, muchas mujeres trabajan cuando están casadas y cuando tienen hijos, con interrupciones menos prolongadas cuando nace un hijo.

Esta situación no es igual para todas las mujeres. Parte del ingreso y abandono del mercado de trabajo depende de las posibilidades que ellas tengan de delegar el cuidado de los hijos y las tareas domésticas o de acceder a servicios

7. Es necesario recordar que los Censos tienden a subestimar la participación laboral con relación a las cifras que entrega la Encuesta Nacional de Empleo.

sustitutos. En 1994, casi dos tercios de las mujeres inactivas adujeron, como causal de no búsqueda de trabajo durante los dos meses anteriores a la aplicación de la Encuesta CASEN, los quehaceres domésticos. La causal no tener con quien dejar a los niños fue invocada por un número relativamente bajo (4.1%). Esta respuesta requiere de un análisis con otros instrumentos de análisis. Vale señalar que esta tan baja alusión a la presencia de hijos a quienes cuidar podría atribuirse a que muchas mujeres incluyan este cuidado en su respuesta “quehaceres domésticos” ya que son actividades interrelacionadas. Sería interesante profundizar en este tema y pensar en formas alternativas de plantear esta pregunta.

En resumen, en la última década se han creado numerosos empleos y paralelamente ha ido creciendo de manera constante la participación laboral de las mujeres, sobre todo de aquellas que cuentan con niveles de educación superior. Empero, las responsabilidades familiares continúan siendo un factor que incide en la incorporación de las mujeres al mundo laboral, aunque en menor grado que en décadas pasadas. Pese a contar con niveles de educación similares a los de los varones, las mujeres tropiezan con muchas dificultades para integrarse al ámbito del trabajo, lo que se expresa en tasas de desocupación más altas, en la mayor demora en encontrar un empleo y en trayectorias laborales intermitentes.

B. ESTRUCTURA Y DINAMICA DEL EMPLEO FEMENINO

Como muestra el análisis de los cambios en la estructura del empleo femenino por ramas de actividad económica, grupos y categorías ocupacionales ocurridos entre 1987 y 1996, período que comprende el estudio, las mujeres han entrado –en muchos casos en forma notable– en sectores económicos, grupos ocupacionales y categorías de ocupación no tradicionales femeninas. Sin embargo, por el bajo nivel, en términos absolutos, del empleo femenino en dichos sectores, grupos y categorías, así como también por la entrada masiva de mujeres en los ya altamente feminizados y por cambios simultáneos en el empleo masculino, estas tendencias no han significado una alteración importante en la segregación sexual del empleo. También se evidencia que se requiere de estudios de mayor profundidad para averiguar si la evidente entrada de mujeres en ramas de actividad económica, grupos y categorías ocupacionales donde éstas han sido poco representadas en el pasado, estaría conjugada con nuevas formas de segregación sexual al interior de los mismos.

1. Análisis por ramas de actividad económica

Según las cifras que publica el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el aumento de la ocupación femenina entre 1987-1996 asciende a más de medio millón. Su desglose por sector de actividad económica y por orden de

magnitud muestra en los primeros lugares los servicios comunales, sociales y personales con 149 130; el comercio, con 139 470; los servicios financieros, con 81 740 y la industria manufacturera, con 73 170; seguidos por los sectores transporte y comunicaciones, con 24 710; agricultura y pesca, con 23 220; construcción, con 10 120; electricidad, gas y agua, con 2 370 y minas y canteras, con 2 050.

De acuerdo a estos datos, el sector terciario, entendido como Comercio, Transporte y Comunicaciones, Servicios Financieros y Servicios Comunales, Sociales y Personales, atrajo el 78.1% de las mujeres que se incorporaron al trabajo remunerado durante el período 1987-1996, mientras el sector secundario (Industria manufacturera, Electricidad, Gas y Agua, y Construcción) absorbió tan sólo el 16.9% de la fuerza de trabajo femenina entrante, y el sector Agricultura y Pesca el 4.6%. En el caso de los hombres, en cambio, el reparto de los nuevos empleos ha sido más equilibrado: un 52% se creó en el sector terciario y un 47.3% en el sector secundario. En la agricultura y pesca, sin embargo, se perdieron 44 330 empleos masculinos entre 1987 y 1996.

Las cifras anteriores pueden complementarse con la dinámica o ritmo del crecimiento de la fuerza de trabajo femenina. Se observa que el empleo de mujeres creció durante el período de análisis (1987-1996) a tasas más altas que la de hombres en todas las ramas de actividad económica, con el consecutivo aumento de la participación femenina en la ocupación de estos sectores (ver cuadro 9). En este sentido, en orden de importancia ocupó el primer rango la Construcción, con un aumento de las ocupadas del 235.5%, seguido por el sector Minas y Canteras, con un 157.7%; los Servicios Financieros, con un 144.9%; Transporte y Comunicaciones, con un 128.0%; la rama Electricidad, Gas y Agua, con un 84.6%; Comercio, con un 51.7%, y la Industria Manufacturera, con un 47.1%. Un menor dinamismo se observó en la Agricultura y Pesca, con un 35.2% y en los Servicios Comunales, Sociales y Personales, con un 24.5%. En Servicios Financieros, Comercio, Transporte y Comunicaciones, así como en la Agricultura y Pesca el aumento de la participación femenina en la ocupación sectorial ha sido mayor que el aumento de la participación femenina en el total de los ocupados.

Otro aspecto a analizar es la distribución sectorial de la fuerza de trabajo femenina. Se observa un aumento del porcentaje de las mujeres que están ocupadas en todas las ramas, salvo en Agricultura y Pesca, y particularmente en los Servicios Comunales, Sociales y Personales (ver cuadro 10).

No obstante la importancia de los cambios, éstos no han significado una alteración importante en la segregación sexual del empleo sectorial. Como evidencia el cuadro 10, el empleo femenino en Chile sigue concentrándose en el sector terciario. En las ramas correspondientes a este sector trabajaba, en 1996, el 79.8% del total de las mujeres ocupadas en la economía nacional. Las ramas con mayor concentración del empleo femenino en 1996 eran los Servicios Comunales, Sociales y Personales (44.8% de las mujeres ocupadas) y el Comercio (24.2%). En cambio, el empleo masculino en el sector terciario comprendía

sólo el 47.8% del total de los hombres ocupados. Considerando la participación del sector terciario en el empleo total del 56% en 1987 y del 58% en 1996, se evidencia que las mujeres están sobre-representadas en este sector.

Cuadro 9 Participación femenina en la ocupación por ramas de actividad económica, 1987 y 1996 (porcentajes)

Rama	1987	1996
Agricultura y Pesca	7.9	10.9
Minas y Canteras	1.6	3.7
Industria Manufacturera	25.6	26.6
Electricidad, Gas y Agua	11.2	12.4
Construcción	2.1	3.5
Comercio	39.1	43.9
Transporte y Comunicaciones	7.6	11.2
Servicios Financieros	31.8	37.4
Servicios Comunales, Sociales y Personales	54.0	55.0
Total	29.5	31.9

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct-dic.

Cuadro 10 Distribución de la ocupación por rama de actividad económica, según sexo, 1987-1996

Rama de actividad económica	Porcentaje del total de las mujeres ocupadas		Porcentaje del total de los hombres ocupados	
	1987	1996	1987	1996
Agricultura y Pesca	5.6	5.3	27.3	20.2
Minas y Canteras	0.1	0.2	2.9	2.4
Industria Manufacturera	13.1	13.5	16.0	17.5
Electricidad, Gas y Agua	0.2	0.3	0.8	1.0
Construcción	0.4	0.8	7.2	11.2
Comercio	22.8	24.2	14.9	14.5
Transporte y Comunicaciones	1.6	2.6	8.3	9.7
Servicios financieros	4.8	8.2	4.3	6.4
Servicios Comunales, Sociales y Personales	51.4	44.8	18.3	17.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct.-dic.

El porcentaje de las mujeres ocupadas en el sector secundario sobre el total de las mujeres ocupadas aumentó sólo levemente, del 13.7% en 1987 al 14.6% en 1996 (contra el 24.0% de los hombres ocupados en 1987 y el 29.7 en 1996). En este sector, que incrementó su participación en el empleo total del 21% en 1987, al 24.9% en 1996, las mujeres siguen sub-representadas, y su porcentaje en el total del empleo del sector secundario se mantuvo relativamente constante (19.3% en 1987 y 18.8% en 1996).

Para obtener un indicador resumido del grado de segregación sexual del trabajo y de su cambio en el decenio pasado se utilizó el Índice de Duncan de segregación⁸. Este índice puede fluctuar entre 0 (completa integración) y 100 (completa segregación). Es necesario hacer notar que usa una definición implícita de integración, siendo aquella donde la representación proporcional de cada sexo es en cada ocupación igual a la que tiene en la fuerza de trabajo ocupada total. Una interpretación de este indicador es que muestra el porcentaje en que cualquiera de los grupos debería cambiar de rama para alcanzar completa integración.

Se ha calculado el índice para medir la segregación por ramas de actividad resultando un valor de 41.50 para 1987 el cual bajó a 39.15 en 1996, es decir, que se observa una disminución en la segregación por ramas. Para que este índice reflejara con mayor precisión el grado de segregación debería realizarse con ramas más detalladas. El cálculo con ramas a un solo dígito no permite captar la segregación intra-ramas, que se supone mucho mayor⁹.

Por último, hay que señalar que el comportamiento del crecimiento del empleo femenino ha sido desigual durante el período 1987-1996. La mayor dinámica se registró entre 1987 y 1992 con un 5% promedio anual, para declinar en el quinquenio 1992-1996 al 2.8%. Las tasas de aumento en el empleo de las mujeres por rama descienden significativamente después de 1992 hasta 1996 sobre todo en la industria manufacturera, el comercio y el sector transporte y comunicaciones. En la agricultura y la minería, donde entre 1987 y 1992 el empleo femenino creció a tasas relativamente altas, se registró en el quinquenio posterior una leve disminución del número de ocupadas. Una excepción son los sectores energía, construcción y servicios financieros, donde las tasas de crecimiento del empleo femenino entre 1993 y 1996 superaron la dinámica registrada durante el quinquenio anterior (ver el cuadro 11)¹⁰.

8. El índice se calcula de la siguiente manera: $100 \times \sum_{i=1}^N \frac{|X_i - Y_i|}{\frac{X_i + Y_i}{2}}$ donde N es el número de ocupaciones, X_i es el grupo de personas en una ocupación i , X es el número total de personas en el grupo, Y_i es el número de personas en el grupo con que se compara en la ocupación i ; Y es el número total de personas en el grupo con el que se compara. Ver Jacobsen (1994).

9. Un estudio realizado en Estados Unidos (Jacobsen, 1994) muestra un valor del índice de segregación por ocupaciones de 31 cuando se utilizan 6 categorías y sube a 59 para una desagregación de 503 ocupaciones.

10. Ya se señaló en el capítulo anterior que 1992 fue un año de muy alto crecimiento lo que distorsiona las tasas promedio anuales.

Cuadro 11 Tasas de crecimiento promedio anual del empleo por sexo, según ramas de actividad económica, 1987-1996

Ramas	1987-1996		1987-1992		1993-1996	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agricultura y Pesca	-0.7	3.4	-0.1	6.7	-1.4	-0.6
Minas y Canteras	0.8	11.1	0.6	21.7	1.1	-0.9
Industria Manufacturera	3.8	4.4	5.8	6.6	1.3	1.6
Electricidad, Gas y Agua	5.6	7.1	-0.4	0.3	13.7	16.2
Construcción	7.8	14.4	10.1	12.4	5.0	16.9
Comercio	2.4	4.7	2.6	6.5	2.2	2.6
Transporte y Comunicaciones	4.6	9.6	5.2	11.8	3.8	6.8
Servicios Financieros	7.5	10.5	5.5	8.9	10.0	12.4
Servicios Comunales, Sociales y Personales	2.0	2.5	0.0	2.9	4.6	1.9
Total	2.8	4.0	2.9	5.0	2.6	2.8

Fuente: Elaboraciones propias sobre la base de la Encuesta Nacional del Empleo, INE.

2. Análisis por grupos ocupacionales

Respecto a la participación laboral de las mujeres por grupos ocupacionales, destaca la fuerte expansión numérica del empleo femenino en los grupos Empleados de Oficina (181 910 contra 134 230 hombres), Vendedores (114 340 contra 76 150 hombres), Profesionales y Técnicos (77 700 contra 77 310 hombres) y Trabajadores en servicios personales (75 840 contra 69 200 hombres).

El mayor dinamismo de absorción de fuerza de trabajo femenina lo registraron los grupos ocupacionales Conductores de Medios de Transporte (279.4%), Empleados de Oficina (95%), Vendedores (60.9%), Profesionales y Técnicos (48.1%), y Gerentes, Administradores y Funcionarios de Categoría Directiva (43.7%). En los casos de los Conductores de Medios de Transporte, Gerentes, Administradores y Funcionarios de Categoría Directiva, Empleados de Oficina así como Vendedores, el aumento porcentual del empleo femenino superó el crecimiento porcentual del empleo masculino, con el consecutivo aumento de la participación de las ocupadas en el total de los ocupados en estos grupos ocupacionales (cuadro 12).

En las ocupaciones relacionadas con la agricultura, el empleo femenino aumentó en términos numéricos en 19 370 nuevas plazas, correspondiente a un incremento porcentual del 30.3%, mientras el empleo masculino disminuyó en 39 390 plazas, correspondiente a una disminución porcentual del 5.1%. La participación de las mujeres en este grupo ocupacional aumentó del 7.6% en 1987, al 10.2% en 1996. Este efecto se da aparentemente a raíz de la disminución de

actividades en la agricultura tradicional a la vez que aumentó el número de trabajadores en el sector agroexportador, grupo ocupacional altamente feminizado.

Cuadro 12 Participación femenina en la ocupación por grupos ocupacionales, 1987 y 1996

Grupo ocupacional	1987	1996
Profesionales y técnicos	52.3	51.6
Gerentes, administradores y directivos	18.1	18.9
Empleados de oficina	40.7	47.4
Vendedores	41.8	47.2
Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores	7.6	10.2
Conductores de medios de transporte	1.0	2.2
Artesanos y operarios	15.7	12.7
Otros artesanos y operarios	14.9	20.5
Obreros y jornaleros n.e.o.c.	17.1	11.6
Trabajadores en servicios personales	73.1	68.9
Total	29.5	31.9

Fuente: INE, Encuesta Nacional del Empleo. Trimestre oct.-dic.

En el grupo Profesionales y Técnicos, donde las mujeres tenían en 1987 una participación en los ocupados superior a la de los hombres, la tasa de crecimiento del empleo femenino resultó con un 48.1% menor que el crecimiento del empleo masculino (52.4%). También en el grupo de los trabajadores en los servicios personales el ritmo del crecimiento del empleo femenino ha sido muy inferior al del de los hombres (19.9% contra 49.5%). En ambos casos los hombres aumentaron su participación porcentual en los ocupados de los respectivos sectores. En los grupos relacionados con la producción propiamente tal, el aumento del empleo femenino ha sido, con un 11.9%, significativamente inferior que el crecimiento del empleo masculino (32.9%).

Como se observa en el cuadro 13, la distribución de las mujeres ocupadas por grupos ocupacionales varió en la manera siguiente: se registraron aumentos en los grupos Profesionales y Técnicos, Empleados de Oficina, Vendedores y Conductores de Medios de Transporte, mientras que el porcentaje de las mujeres ocupadas disminuyó en los grupos Artesanos y Operarios (de 14.6% en 1987 a 11.5% en 1996) y Trabajadores en Servicios Personales (de 32.1% en 1987 a 27% en 1996).

Cuadro 13 Distribución de la ocupación por grupo ocupacional según sexo, 1987-1996

Grupo ocupacional	Porcentaje del total de las mujeres ocupadas		Porcentaje del total de los hombres ocupados	
	1987	1996	1987	1996
Profesionales y técnicos	13.6	14.2	5.2	6.2
Gerentes, administradores y directivos	1.9	1.9	3.6	3.8
Empleados de oficina	16.2	22.1	9.9	11.4
Vendedores	15.9	17.9	9.2	9.4
Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores	5.4	4.9	27.5	20.4
Conductores de medios de transporte	0.1	0.4	6.0	8.0
Artesanos y operarios	7.3	6.3	16.5	20.2
Otros artesanos y operarios	1.9	3.1	4.5	5.6
Obreros y jornaleros n.e.o.c.	5.4	2.1	11.0	7.5
Trabajadores en servicios personales	32.1	27.0	5.0	5.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: INE, Encuesta Nacional del Empleo. Trimestre oct-dic.

El cálculo del Índice de Duncan para los grupos ocupacionales da por resultado 49.85 en 1987, descendiendo a 48.35 en 1996. Es decir que casi la mitad de las mujeres (o de los hombres) deberían cambiar de ocupación para lograr una situación de integración. Se puede observar que la segregación sexual por ocupaciones es mayor que por ramas y, además, la disminución del índice entre 1987 y 1996 es menor. También en esta aplicación del índice sería necesario una mayor desagregación de ocupaciones, ya que las especialidades al interior de las mismas tienen grandes diferencias por sexo. Según un estudio de Bielby y Baron (citado por Jacobsen, *op. cit.*) realizado en Estados Unidos, el índice sube a 90 cuando se analizan las ocupaciones de empresas individuales.

3. Análisis por categorías ocupacionales

El desglose del aumento del empleo femenino entre 1987 y 1996 por categoría ocupacional y por orden de magnitud muestra en el primer lugar a las asalariadas, con 370 000, categoría que atrajo el 73.2% de las mujeres que se

incorporaron al trabajo remunerado, seguido por trabajadoras por cuenta propia no profesionales, con 85 980 y cuentapropistas profesionales y técnicos, con 40 900. El número de empleadoras se incrementó en 9 570 personas, mientras no hubo aumento en las categorías personal de servicio y familiar no remunerado.

En el sentido de la dinámica de la incorporación de mujeres a las distintas categorías ocupacionales, en orden de importancia ocupó el primer rango el trabajo por cuenta propia de profesionales y técnicos (834.7%), seguido por la categoría de asalariados (57.8%), empleadores (47.1%) y trabajadoras a cuenta propia no profesionales (44.9%). En estas cuatro categorías el empleo de mujeres creció en el último decenio a tasas significativamente más altas que la de hombres, por lo cual se observa un aumento de la participación de las mujeres en los ocupados. En la categoría personal de servicio no hubo aumento ni en el caso de mujeres ni de hombres y las proporciones se mantuvieron estables. La categoría familiar no remunerada registró un descenso del número de hombres, por lo cual la participación de las mujeres en esta categoría aumentó en forma notable (cuadro 14).

Cuadro 14 Participación femenina en la ocupación por categorías ocupacionales, 1987-1996 (en porcentajes)

Categorías ocupacionales	1987	1996
Empleadores	14.9	17.9
Trabajadores por cuenta propia profesionales y técnicos	21.3	40.8
Trabajadores por cuenta propia no profesionales	21.9	23.7
Asalariados	25.3	29.3
Personal de servicio (puerta adentro y puerta afuera)	98.5	98.4
Familiar no remunerado	36.6	47.6
Total	29.5	31.9

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct-dic.

Respecto a la distribución de la fuerza de trabajo femenina por categorías se observa un aumento del porcentaje de las mujeres ocupadas en la categoría empleadores, cuenta propia profesionales y técnicos, cuenta propia no profesionales y asalariados. El porcentaje de las mujeres ocupadas en las categorías personal de servicio y familiar no remunerado disminuyó (cuadro 15).

El cuadro 16 resume los análisis por rama, grupo ocupacional y categoría ocupacional, distinguiendo para cada uno de éstos, el grado de concentración en que se encontraban las mujeres en el último trimestre de 1996, la contribución de cada uno en el crecimiento en términos absolutos y el dinamismo empleador, es decir, el porcentaje de crecimiento de la ocupación de mujeres en cada uno.

Cuadro 15 Distribución de la ocupación por categorías ocupacionales, según sexo, 1987-1996

Categoría ocupacional	Porcentaje del total de las mujeres ocupadas		Porcentaje del total de los hombres ocupados	
	1987	1996	1987	1996
Empleadores	1.7	1.8	4.1	3.8
Trabajadores por cuenta propia profesionales y técnicos	0.4	2.7	0.6	1.8
Trabajadores por cuenta propia no profesionales	16.2	16.4	24.2	24.7
Asalariados	54.1	59.8	67.0	67.5
Personal de servicio (puerta adentro y puerta afuera)	22.1	15.4	0.2	0.1
Familiar no remunerado	5.5	3.9	4.0	2.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct.-dic.

Cuadro 16 Concentración del empleo femenino, contribuciones absolutas y dinamismo empleador por ramas de actividad, grupos y categorías ocupacionales (en porcentajes)

Concentración 1996	Ramas	Grupo ocupacional	Categoría ocupacional
Alto	Servicios Comunes y Sociales (44.8)	Trabajadores en servicios personales (68.9) Profesionales y técnicos (51.6) Empleados de oficina (47.4) Vendedores (47.2)	Asalariados (59.8)
Medio	Comercio (24.2) Industria Manufacturera (13.5)	Gerentes. Administradores y funcionarios de categoría directiva (18.9) Artesanos. Operarios y obreros (11.5) Agricultores y afines (10.2)	Trabajadores por cuenta propia no profesionales (16.4) Personal de servicio doméstico (15.4)
Bajo	Agricultura y Pesca (5.3) Servicios financieros (8.2) Transporte y Comunicaciones (2.6) Construcción (0.8) Electricidad, gas y agua (0.3) Minas y Canteras (0.2)	Conductores de medios de transporte (2.2)	Familiar no remunerado (3.9) Trabajadores por cuenta propia profesionales y técnicos (2.7) Empleadores (1.8)

Contribuciones absolutas 1987-1996	Ramas	Grupo ocupacional	Categoría ocupacional
Alto	Servicios Comunes y Sociales (149 130) Comercio (139 470) Servicios financieros (81 740) Industria Manufacturera (73 170)	Empleados de oficina (181 910) Vendedores (114 340) Profesionales y técnicos (77 700) Trabajadores en servicios personales (75 840))	Asalariados (370 000) Trabajadores por cuenta propia no profesionales (85 980)
Medio	Transporte y Comunicaciones (24 710) Agricultura y Pesca (23 220)	Artesanos. Operarios y obreros (20 590) Agricultores y afines (19 370)	Trabajadores por cuenta propia profesionales y técnicos (40 900)
Bajo	Construcción (10 120) Electricidad, Gas y Agua (2 370) Minas y Canteras (2 050)	Gerentes, administradores y funcionarios de categoría directiva (9 880) Conductores de medios de transporte (4 750)	Empleadores (9 570) Personal de servicio doméstico (sin variación) familiar no remunerado (sin variación)
Dinamismo empleador 1987-1996			
Alto	Construcción (235.5) Minas y Canteras (157.7) Servicios financieros (144.9) Transporte y Comunicaciones (128.0)	Conductores de medios de transporte (279.4) Empleados de oficina (95.0) Vendedores (60.9) Profesionales y técnicos (48.1) Gerentes, administradores y funcionarios de categoría directiva (43.7)	Trabajadores por cuenta propia profesionales y técnicos (834.7)
Medio	Electricidad, Gas y Agua (84.6) Comercio (51.7) Industria Manufacturera (47.1)	Agricultura y afines (30.0)	Asalariados (57.8) Empleadores (47.1) Trabajadores por cuenta propia no profesionales (44.9)
Bajo	Agricultura y Pesca (35.2) Servicios Comunes y Sociales (24.5)	Servicios personales (19.9) Artesanos. operarios y obreros (11.9)	Personal de servicio doméstico (0) Familiar no remunerado (0)

Fuente: elaboraciones propias sobre la base de Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre oct.-dic.

4. Análisis por tamaño de establecimiento

Los datos disponibles de las encuestas CASEN de 1990 y 1994 sobre el empleo femenino y masculino por tamaño de empresa evidencian que más de la mitad de las mujeres ocupadas trabajan en establecimientos con menos de diez personas (cuadro 17).

En el rango que comprende una a nueve personas trabajando en un negocio, una oficina o empresa, es decir, en el ámbito de la microempresa, se concentró en 1994 el 53% de la fuerza de trabajo femenina, contra el 44% de los hombres, manteniéndose prácticamente constante para las mujeres y con una declinación porcentual importante en el caso de los hombres.

Cuadro 17 Distribución de la ocupación por tamaño de establecimiento, según sexo, 1990-1994

Tamaños	Hombres		Mujeres	
	1990	1994	1990	1994
1	18.1	16.5	34.1	28.9
2-9	30.1	27.5	18.7	24.1
10-49	19.2	22.7	20.3	21.6
50-199	12.5	12.5	11.4	10.4
200 y más	14.8	13.9	11.6	10.5
No sabe	5.3	6.8	3.9	4.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta CASEN, Mideplan.

Cerca de 30% de las mujeres ocupadas trabajan solas. Entre 1990 y 1994 se produjo una disminución de la proporción de mujeres que trabajan en esta modalidad, mientras que aumentó el porcentaje de las que se ocupaban en establecimientos de 2 a 9 personas de 18.7% a 24.1%. La proporción de hombres ocupados tanto en establecimientos con una persona como en los de 2 a 9 personas disminuyeron, aunque este último tamaño se mantiene como el que concentra la mayor proporción de varones.

En la pequeña empresa, es decir, establecimientos de 10 a 49 personas se registra un incremento tanto de la proporción de mujeres como de hombres aunque para estos últimos es más pronunciado.

En la mediana empresa, que comprende establecimientos de 50 a 199 personas, disminuyó el porcentaje de mujeres y se mantiene el de los hombres, encontrándose ambos en menores proporciones que en las empresas de menor tamaño. En las grandes empresas, aquellas que emplean 200 trabajadores y más se concentró en 1994 el 10.5% de la fuerza de trabajo femenina y el 13.9% de la masculina; para ambos sexos se produjo una disminución porcentual en este grupo entre 1990 y 1994.

Aun con los cambios ocurridos entre 1990 y 1994, las mujeres tienen una mayor concentración en establecimientos donde trabajan solas, mientras que la proporción más alta de hombres se encuentra en las empresas de 2 a 9 personas aunque tiende a aumentar la proporción que se encuentra en la pequeña empresa.

En cuanto a la composición por sexo, mientras en establecimientos con una persona las mujeres estaban en 1994 sobre-representadas, con un 46% de los ocupados, en los establecimientos de 2 a 9 personas su porcentaje aumentó del 21.6% en 1990, al 30.3% en 1994. También en la pequeña y mediana empresas la proporción entre mujeres y hombres ocupados se asemeja a la participación laboral de los sexos del 30 y 70% respectivamente. En la gran empresa, las mujeres siguen estando levemente sub-representadas con relación a su participación en el empleo total del 30%, aunque aquí se observa un cierto aumento de este índice entre 1990 y 1994.

5. Análisis por lugar donde realizan hombres y mujeres su actividad

Para los trabajadores en establecimientos de una a nueve personas, la encuesta CASEN identifica el lugar donde éstos realizan su actividad. Analizar esta variable es relevante a la luz del papel que el trabajo a domicilio jugaría en los cambios en la organización del proceso productivo, con la hipótesis de un importante aumento de esta modalidad en especial para el trabajo de la mujer.

Se observa que en la categoría “dentro de su vivienda” trabajaba, en 1994, el 18.3% de las mujeres ocupadas contra el 7.1% de los hombres. Estos datos no son comparables con los de 1990, ya que en ese año no se distinguía entre el trabajo en “su” vivienda y en “otra” vivienda, sino que sólo se consignaba “una” vivienda. En 1990 el 48.2% de mujeres trabajaba en una vivienda y, sumando las dos categorías de 1994 para que el dato sea aproximadamente comparable, se obtiene 47.9%, es decir, que se registra una leve reducción. En el caso de los hombres se produce un aumento de 8% a 11.4 entre 1990 y 1994.

La comparación con 1992, año en que ya se hacía la separación, arroja una disminución del porcentaje de mujeres que trabajan dentro de su vivienda de 24% a 18.3%, mientras que los hombres se mantienen relativamente estables.

A pesar del cambio introducido que permite separar su vivienda y otra vivienda, los datos de 1992 y 1994 no dan cuenta de lo que se denomina trabajo a domicilio¹¹ que no sólo se refiere al lugar de trabajo, sino que es un tipo de relación laboral, es decir, un trabajo por encargo, donde el/la trabajador/a no

11. Recordar que el uso corriente del término en estudio del trabajo no coincide con la denominación de la encuesta CASEN donde “trabajo a domicilio” se refiere a las personas que van a desempeñar un servicio a la vivienda de otra persona, tal como jardineros, gásteros, etc.

comercializa el producto. A partir de la encuesta CASEN de 1996 se introduce la distinción entre el trabajo en su vivienda por cuenta propia y el que se hace por encargo, lo que permitirá conclusiones más significativas.

De todos modos, las categorías “dentro de otra vivienda” y “en un taller o local anexo a una vivienda” pueden dar lugar a confusiones, dado que en especial las mujeres se trasladan a la vivienda de una vecina para hacer juntas trabajos por encargo independientes entre sí. Un taller o local anexo puede no siempre ser distinguible de la vivienda, en especial para las mujeres. En estos casos la capacitación y habilidad del encuestador son determinantes.

C. CARACTERISTICAS DE LA RELACION LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

En este capítulo se considerarán las variables que inciden en la protección y la estabilidad laboral así como aquellas que caracterizan las condiciones de trabajo. Las variables a ser tomadas en cuenta son la permanencia de la relación laboral, la existencia de contrato, la cotización en el sistema previsional, la jornada de trabajo, el grado de sindicalización, el acceso a la capacitación, las condiciones materiales de trabajo y su relación con la salud, la exposición al acoso sexual y la protección a la maternidad y el cuidado infantil.

1. Relación laboral, contrato y previsión social

Una primera división en la relación laboral se establece al clasificar los/as ocupados/as entre los que trabajan en relación de dependencia y los/as que lo hacen de manera autónoma. En el primer grupo incluimos los/as asalariados/as, el servicio doméstico¹² y los/as familiares no remunerados/as (FNR), y en el segundo, los/as trabajadores/as por cuenta propia y los/as empleadores/as (cuadro 18).

Contar con contrato de trabajo es uno de los aspectos relacionados con la protección laboral. Del total de las trabajadoras en relación de dependencia (excluyendo a las familiares no remuneradas) el 24% no tiene contrato, mientras que en el caso de los hombres ese porcentaje desciende al 18.6%. A pesar de que el tener una relación laboral permanente¹³ no asegura poseer contrato, los/as asalariados/as permanentes son quienes registran los menores porcentajes sin contrato, 10.1% para los hombres y 8.6% para las mujeres. No sucede lo mismo con el servicio doméstico permanente, donde el 18.8% de los hombres y el 47.2% de las mujeres no tienen contrato (cuadro 19).

12. Estrictamente, una proporción de esta categoría podría ser trabajo por cuenta propia.

13. En la Encuesta CASEN 1994 se considera relación de trabajo permanente aquella que no tiene fecha de término, y se define con independencia de la existencia o no de contrato.

Cuadro 18 Categorías de empleo, por sexo, 1994

Categorías	Número hombres	Número mujeres	Distribución hombres	Distribución mujeres	Porcentaje de mujeres por categoría
Asalariados	2 314 751	973 280	68.4	57.8	29.6
Permanente	1 851 509	829 323	54.7	49.2	30.9
Con contrato	1 665 390	757 758	49.2	45.0	31.3
Sin contrato	186 119	71 565	5.5	4.2	27.8
No permanente	463 242	143 957	13.7	8.6	23.7
Con contrato	219 878	72 244	6.5	4.3	24.7
Sin contrato	243 364	71 713	7.2	4.3	22.8
Serv. Doméstico	4 815	283 725	0.1	16.9	98.3
Permanente	3 843	217 692	0.1	12.9	98.3
Con contrato	3 119	115 016	0.1	6.8	97.4
Sin contrato	724	102 676	^a	6.1	99.3
No permanente	972	66 033	^a	3.9	98.6
Con contrato	21	9 609	0.0	0.6	99.8
Sin contrato	951	56 424	^a	3.6	98.3
Cuenta propia	790 631	304 831	23.4	18.1	27.8
Profesionales	57 206	25 460	1.7	1.5	30.8
No profesionales	733 425	279 371	21.7	16.6	27.6
Empleadores	124 394	39 029	3.7	2.3	23.9
FNR	22 530	41 123	0.6	2.4	64.6
Otros no clasificados	127 324	42 156	3.8	2.5	24.9
Total	3 384 445	1 684 144	100.0	100.0	33.2

Fuente: Elaboraciones propias sobre la base de la Encuesta CASEN, Mideplan.

Nota: ^a Menos de 0.1%.

Cuadro 19 Trabajadores sin contrato por relación laboral según sexo, 1994

Categorías	Hombres	Mujeres
Asalariados permanentes	10.1	8.6
Servicio doméstico permanente	18.8	47.2
Total permanentes	10.1	16.6
Asalariados no permanentes	52.5	49.8
Servicio doméstico no permanente	97.8	85.4
Total no permanentes	52.6	61.0
Total relación de dependencia (excluidos FNR)	18.6	24.0

Fuente: Elaboraciones propias sobre la base de Encuesta CASEN, Mideplan.

Los porcentajes de ocupados/as sin contrato aumentan al 52.6% y el 61% para hombres y mujeres respectivamente cuando la relación no es permanente. En el caso del servicio doméstico no permanente el 97.8% de los hombres y el 85.4% de las mujeres no tienen contrato. Dado el alto peso que tiene el servicio doméstico en la ocupación de las mujeres, la situación más precaria de este tipo de trabajadores incide en la situación de las mujeres como grupo.

Otra variable relacionada con la protección laboral se refiere a la cotización en el sistema previsional. El cuadro 20 identifica el porcentaje de trabajadores/as que no cotizan en cada una de las categorías de empleo. Se puede observar que la proporción de los ocupados que no tienen cotización previsional es alta, alcanzando a más de un tercio de ellos: 34.3% de los hombres y 36.1% de las mujeres. En casi todas las categorías (exceptuando a las asalariadas con contrato) las mujeres tienen una peor situación en lo que a este indicador se refiere.

El porcentaje de los asalariados con relación de trabajo permanente que no cotiza es bajo tanto para hombres como para mujeres, aunque según la normativa legal debería ser inexistente. En el caso de las trabajadoras del servicio doméstico con contrato, el porcentaje que no cotiza crece aun entre las que tienen relación laboral permanente y llega a cerca del 20% para aquellas que tienen una relación de trabajo no permanente.

La falta de contrato y el trabajo autónomo disminuyen la cotización en el sistema previsional siendo los casos más extremos el servicio doméstico sin contrato y los trabajadores por cuenta propia no profesionales, donde no cotiza más del 80%.

A pesar de la falta de acuerdo sobre la definición de trabajo precario, se intenta aquí una aproximación que dé cuenta de la falta de estabilidad e inseguridad en el empleo. Esto se refleja principalmente en la relación laboral no permanente y en la falta de contrato, pero también se incluye la falta de acceso al sistema previsional y el trabajo por cuenta propia con muy bajo salario.

El servicio doméstico, aunque tenga permanencia, contrato y previsión, se considera poco protegido dado que, según la normativa actual el/la trabajador/a, puede ser despedido en cualquier momento con la única restricción de darle aviso con un mes de anticipación. Desde 1991 se ha creado un fondo individual formado por un aporte mensual del empleador de 4.11% del salario que es entregado a la trabajadora o trabajador, a todo evento cuando termina su contrato –ya sea despido, renuncia voluntaria o jubilación– en el monto de medio mes por año de servicio. Este fondo, en la práctica, sólo opera para las/os trabajadoras/es que cotizan en el sistema previsional.

Según los datos disponibles y con estas consideraciones, se definirá como trabajadores/as precarios/as a aquellos que pertenecen a los siguientes grupos:

- Trabajadores/as permanentes sin contrato.
- Trabajadores/as permanentes con contrato que no cotizan en el sistema previsional.

Cuadro 20 Cuadro resumen sobre condiciones de trabajo, 1994

Hombres	Número	Porcentaje sindicalizado	Porcentaje no cotiza	Porcentaje capacitado	Ingreso promedio trabajo principal	Ingreso promedio del trabajo	Promedio horas trabajadas	Porcentaje trabaja 48 y más horas	Porcentaje trabaja menos de 35 horas	Porcentaje gana menos de 1 salario mínimo	Porcentaje gana más de 5 salarios mínimos	
Asalariados												
Permanente												
Con contrato	1 665 390	16.9	4.5	21.4	161 078	170 910	49.6	76.7	2.8	2.5	19.7	
Sin contrato	186 119	3.3	65.9	6.2	95 818	105 273	51.0	78.3	6.4	15.5	6.5	
No Permanente												
Con contrato	219 878	5.5	13.7	10.5	101 490	107 670	49.6	80.6	4.6	10.2	7.5	
Sin contrato	243 364	2.5	75.2	4.7	75 636	78 968	48.1	73.1	11.7	27.6	2.8	
Servicio doméstico												
Permanente												
Con contrato	3 119	6.3	0.0	2.7	63 028	74 369	50.2	71.2	0.0	29.4	2.0	
Sin contrato	724	0.0	64.0	0.0	50 833	73 848	57.8	79.0	6.4	15.2	0.0	
No Permanente												
Con contrato	21	0.0	0.0	0.0	60 000	60 000	84.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
Sin contrato	951	0.0	0.0	0.0	56 798	56 812	54.8	62.6	12.5	28.2	0.0	
Cuenta Propia												
Profesionales												
Con contrato	57 206	2.5	56.9	19.7	431 675	450 522	43.1	52.8	24.6	5.2	64.5	
No profesionales	733 425	3.7	77.8	1.5	159 091	170 238	49.2	66.0	16.2	12.4	22.3	
Empleados												
	124 394	2.7	50.0	9.2	1 077 454	1 108 366	54.5	76.5	5.1	1.8	81.9	
FNR												
	22 530	-	93.8	3.7	-	2 596	48.0	9.2	23.3	-	-	
Otros												
	127 324	^a	86.4	6.4	^a	^a	48.2	^a	^a	^a	^a	
Total	3 384 445	10.7	34.3	13.7	181 570	191 630	49.5	73.9	7.4	7.6	19.7	

Cuadro 20 (continuación)

Mujeres	Número	Porcentaje sindicalizada	Porcentaje no cotiza	Porcentaje capacitada	Ingreso promedio trabajo principal	Ingreso promedio del trabajo	Promedio horas trabajadas	Porcentaje trabaja 48 y más horas	Porcentaje trabaja menos de 35 horas	Porcentaje gana menos de 1 salario mínimo	Porcentaje gana más de 5 salarios mínimos
Asalariadas											
Permanente											
Con contrato	757 758	12.1	4.3	27.8	128 414	132 515	45.6	59.6	8.6	3.3	12.6
Sin contrato	71 565	2.4	68.2	11.6	91 907	95 113	44.8	60.7	19.5	25.3	6.4
No Permanente											
Con contrato	72 244	4.6	16.2	21.1	91 199	94 453	45.4	62.1	11.2	13.4	4.5
Sin contrato	71 713	0.9	76.8	12.2	68 205	69 830	41.3	53.4	25.6	40.0	3.1
Servicio doméstico											
Permanente											
Con contrato	115 016	0.5	11.0	2.7	64 480	78 985	57.2	84.6	5.3	16.0	1.2
Sin contrato	102 676	0.0	77.6	3.3	50 232	55 822	47.7	62.4	18.6	40.4	0.7
No Permanente											
Con contrato	9 609	0.0	19.6	2.7	62 711	71 879	51.4	72.1	17.9	20.0	0.0
Sin contrato	56 424	0.8	84.2	3.3	44 647	46 845	34.8	35.6	48.3	65.0	0.5
Cuenta Propia											
Profesionales											
Con contrato	25 460	3.8	59.0	26.3	364 312	369 192	41.2	46.2	24.7	7.7	60.7
No profesionales	279 371	2.7	81.3	8.8	134 735	143 322	43.7	51.8	34.1	23.9	10.4
Empleados											
Con contrato	39 029	1.1	48.3	9.0	882 656	908 436	53.6	70.6	12.0	3.9	74.3
Sin contrato	41 123	0.7	86.5	3.5	-	5 344	48.3	41.1	25.1	-	-
Otros											
Con contrato	42 156	1.3	86.4	4.5	a	a	48.2	19.4	10.6	a	a
Sin contrato	1 684 144	7.0	36.1	17.3	127 855	133 767	45.9	59.9	16.5	14.9	10.8

Fuente: Elaboraciones propias sobre la base de la Encuesta CASEN, Mideplan.

Los ingresos están medidos en pesos del mismo año.

Notas: ^a El bajo número de respuestas hace poco confiable los datos.

- Trabajadores/as no permanentes, tengan o no contrato.
- Servicio doméstico permanente que no cotiza.
- Servicio doméstico no permanente.
- Trabajadores por cuenta propia no profesionales que ganan menos de un salario mínimo.
- Familiares no remunerados.

Según esta definición por lo menos¹⁴ 839 214 trabajadores y 514 360 trabajadoras tenían empleos precarios en 1994, representando el 24.8% de los hombres ocupados y el 30.5% de las mujeres ocupadas.

Para analizar la evolución en el tiempo de los indicadores descritos, existen serios problemas de información. Para el año 1987 no hay datos sobre existencia de contrato ni sobre cotización previsional de los trabajadores/as. Desde 1990 la Encuesta CASEN tiene esta información, pero hasta 1994 no incluye la variable “relación laboral”, la que permite establecer la estabilidad en el empleo.

En 1990, no tenían contrato el 16.2% de los hombres ocupados en relación de dependencia y el 17.9% de mujeres en este mismo grupo. En 1994 el porcentaje crece al 18.6% de los hombres y el 24% de las mujeres (ambos respecto a trabajadores/as en relación de dependencia), con lo que se advierte un deterioro mayor para las mujeres. Los asalariados con contrato aumentaron en un 6.5% en el caso de los hombres y en 14% para las mujeres. Los asalariados sin contrato crecen a un ritmo mayor: 25.1% para los hombres y 31.6% para las mujeres (cuadro 21).

Cuadro 21 Trabajadores en relación de dependencia con y sin contrato, por sexo, 1990-1994^a

Categoría	1990		1994	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Asalariados	2 113 567	834 711	2 314 751	973 280
Con contrato	1 770 156	725 806	1 885 268	830 002
Sin contrato	343 411	108 905	429 483	143 278
Servicio doméstico	5 595	259 888	4 815	283 725
Con contrato	4 707	172 643	3 140	124 625
Sin contrato	888	87 245	1 675	159 100
Total	2 119 162	1 094 599	2 319 566	1 257 005
Porcentaje de trabajadores dependientes sin contrato	16.2	17.9	18.6	24.0

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN.

Nota: ^a Excluye familiares no remunerados.

14. En el caso de la categoría “Otros sin clasificar” se podría esperar una proporción importante de trabajadores/as precarios/as; pero la información no permite ese cálculo.

En 1990 predominaba el servicio doméstico con contrato, pero esto se revierte en 1994: el número de estas trabajadoras sin contrato casi se duplica mientras que las que tienen contrato decrecen en 28% aproximadamente. El incremento del trabajo a tiempo parcial con distintos empleadores puede ser la base de estos cambios.

En cuanto a la cotización previsional también se observa un deterioro entre 1990 y 1994 para ambos sexos; en los dos períodos las mujeres en promedio tienen una menor proporción con cotización previsional aunque esta situación relativa varía según las categorías ocupacionales (cuadro 22).

No es posible comparar entre 1990 y 1994 la incidencia de la precariedad en el empleo con la definición antes anotada, ya que en 1990 no se cuenta con información sobre la estabilidad de la relación laboral. Se adoptará una definición con menos elementos para los efectos de la comparación:

- Asalariados/as sin contrato.
- Asalariados/as con contrato que no cotizan en el sistema previsional.
- Servicio doméstico sin contrato.
- Servicio doméstico con contrato que no cotizan.
- Trabajadores/as por cuenta propia no profesionales que ganen menos de un salario mínimo.
- Familiares no remunerados.

En 1990 el 23.2% de los ocupados y el 31.7% de las ocupadas eran trabajadores/as precarios, mientras que en 1994 los hombres descienden a 19.2% y las mujeres a 27.8%. Sin embargo, en 1990 se debería considerar trabajo precario a todo el servicio doméstico dado que, tal como se ha señalado, hasta 1991 no se estableció la compensación al finalizar la relación laboral, por lo que estos trabajadores/as podían ser despedidos sin contar con protección alguna. En este caso las trabajadoras en situación precaria se elevarían al 39.7% y los trabajadores al 23.3% de los ocupados/as de ese año.

Como se observa en el cuadro 23, disminuyen los asalariados/as con contrato que no cotizan en el sistema previsional, es decir, que se reducen los casos en que se contravienen normativas legales. Por el contrario, aumentan, aunque en menor proporción, los asalariados/as sin contrato. Los hombres ocupados como familiares no remunerados se reducen de manera significativa posiblemente como resultado de mayores oportunidades de empleo. No sucede lo mismo con las mujeres en esta categoría, que si bien reducen su peso entre las ocupadas lo hacen en menor medida.

Los cambios en el conjunto de estos grupos no son sustantivos y continúa observándose una importante diferencia entre hombres y mujeres, marcada especialmente por el servicio doméstico.

Cuadro 22 Cuadro resumen sobre condiciones de trabajo, 1990

Hombres	Número	Porcentaje no cotiza	Ingreso promedio trabajo principal	Ingreso promedio del trabajo	Promedio horas trabajadas	Porcentaje trabaja 48 y más horas	Porcentaje trabaja menos de 35 horas	Porcentaje gana menos de 1 salario mínimo	Porcentaje gana más de 5 salarios mínimos
Asalariados									
Con contrato	1 770 156	10.6	79 155	83 603	51.0	81.6	4.1	8.1	12.1
Sin contrato	343 411	62.3	43 758	46 675	50.1	75.1	12.2	32.2	2.7
Servicio Doméstico									
Con contrato	4 707	28.9	37 998	38 531	59.7	90.6	4.2	23.7	0.0
Sin contrato	888	83.5	14 762	16 000	41.0	42.2	33.8	48.2	0.0
Cuenta Propia									
Profesionales	12 137	40.1	467 258	489 188	45.2	49.0	20.1	0.1	93.9
No profesionales	721 825	68.4	92 403	102 408	50.1	66.5	19.6	16.4	14.9
Empleadores	92 143	72.9	508 026	540 554	56.4	79.3	6.6	2.2	51.1
FNR									
FNR	41 947	82.6	-	5 997	54.6	75.2	10.5	-	-
Total	2 987 214	33.6	91 897	98 462	50.9	76.9	90.0	13.9	13.0

Cuadro 22 (continuación)

Mujeres	Número	Porcentaje no cotiza	Ingreso promedio trabajo principal	Ingreso promedio del trabajo	Promedio horas trabajadas	Porcentaje trabaja 48 y más horas	Porcentaje trabaja menos de 35 horas	Porcentaje gana menos de 1 salario mínimo	Porcentaje gana más de 5 salarios mínimos
Asalariadas									
Con contrato	725 806	10.0	65 350	67 045	46.5	63.8	10.6	8.9	8.8
Sin contrato	1 08 905	65.0	41 646	42 000	45.0	62.5	23.6	29.1	3.3
Servicio Doméstico									
Con contrato	172 643	34.8	27 864	35 311	55.0	78.0	14.4	51.0	0.2
Sin contrato	87 245	71.2	22 178	27 439	48.5	62.4	24.0	72.2	0.1
Cuenta Propia									
Profesionales	3 203	55.0	273 132	273 132	36.5	34.2	40.1	–	93.3
No profesionales	261 464	71.2	73 226	78 977	43.9	49.2	37.9	30.9	12.3
Empleadores	19 805	43.0	271 119	272 812	53.2	74.2	12.5	1.3	65.2
FNR	41 646	77.7	–	5 312	51.2	63.4	21.1	–	–
Total	1 420 717	34.8	59 197	62 400	47.3	62.7	18.3	25.9	8.2

Fuente: Elaboraciones propias sobre la base de la Encuesta CASEN, Mideplan.
Los ingresos están medidos en pesos del mismo año.

Cuadro 23 Trabajadores en situación de empleo precario, según sexo, porcentaje de los/as ocupados/as

Grupos de precariedad	1990		1994	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Asalariados sin contrato	11.5	7.7	12.7	8.5
Asalariados con contrato no cotiza	6.2	5.1	3.1	2.6
Servicio doméstico sin contrato	^a	6.1	^a	9.5
Servicio doméstico con contrato no cotiza	0.1	4.2	0.1	0.9
Cuenta propia no profesionales menos de 1 salario mínimo	4.0	5.7	4.8	5.8
FNR	1.4	2.9	0.6	2.4
Total	23.2	31.7	19.2	27.8

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta CASEN, Mideplan.

Nota: ^a Menos de 0.1%.

2. Jornadas de trabajo

Una de las dimensiones de la calidad del trabajo lo constituye la jornada laboral, por cuanto afecta la salud física y mental de los trabajadores y la calidad de vida personal y de sus familias. Los cambios experimentados en la economía y la organización del trabajo en la última década en el país tienden a flexibilizar las jornadas laborales. Hoy en día, señalan Henríquez y Román (1996), las empresas buscan la mayor libertad posible para disponer de la fuerza de trabajo y la jornada diaria fija, no negociable, consagrada institucionalmente en la ley, les parece un serio obstáculo a la competitividad que hoy se les exige. Los cambios en las jornadas de trabajo se han producido tanto en su extensión diaria, en el aumento de la jornada semanal de trabajo y en los horarios así como en la relación entre días de descanso y días trabajados.

Según cifras de la Encuesta Nacional de Empleo (INE), la distribución de las horas ha experimentado variaciones notables. Por un lado, se generalizó la jornada de 48 horas (62% de los varones y 46% de las mujeres) y aunque disminuyeron los empleos con jornadas muy extensas (más de 54 horas), el resultado final es que actualmente la fuerza de trabajo que cumple jornada completa o cercana ha aumentado. En 1986, el 50.5% de los trabajadores varones trabajaba entre 44 y 54 horas y en 1996 esta proporción se elevó al 75.4%; el

porcentaje de trabajadoras que cumplía igual semana laboral casi se duplicó (de 33.9% a 61.8%) (cuadro 24). Dicho en otras palabras, más de 600 000 nuevas trabajadoras y más de 1 millón de trabajadores se incorporaron al mercado de trabajo rigiéndose por este tipo de jornada.

Cuadro 24 Ocupados por horas semanales normales trabajadas, por sexo, 1986 y 1996 (en porcentajes)

Horas	Más de 35	35-43	44-47	48	49-54	Menos de 54	Total
1986							
Ambos sexos	12.4	24.3	6.4	29.8	9.4	17.7	100.0
Hombres	9.8	23.6	6.2	34.0	10.3	16.1	100.0
Mujeres	18.6	26.0	6.9	19.9	7.2	21.4	100.0
1996							
Ambos sexos	8.7	10.4	7.4	57.4	6.4	9.7	100.0
Hombres	5.3	9.8	6.1	62.5	6.9	9.4	100.0
Mujeres	15.8	11.9	10.2	46.3	5.4	10.4	100.0

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre oct.-dic.

Esta duración promedio de horas semanales de trabajo difiere en términos genéricos, pero también de acuerdo a la relación laboral, la ocupación y la rama de actividad. Así, por ejemplo, según datos de la encuesta CASEN 1994 (ver cuadro 20), el promedio de las jornadas semanales de los asalariados es de cerca de 50 horas y el de las asalariadas gira en torno a las 45 horas, pero más de tres cuartas partes de estos varones y casi dos tercios de las mujeres trabajan 48 y más horas.

Los profesionales independientes, en cambio, tienen una semana laboral promedio de 43 horas y las profesionales de 41 horas; la mitad de ellos trabaja 48 o más horas semanales. El promedio de horas trabajadas por los trabajadores por cuenta propia no profesionales es muy parecida al observado para los asalariados. Las trabajadoras domésticas, por su parte, tienen en promedio jornadas laborales de más de 50 horas semanales y el 66% trabaja 48 y más horas.

En muchos sectores económicos donde la presencia de trabajadoras es más alta, incluso mayoritaria, tales como comercio, servicios personales, las faenas pesqueras o las de agricultura de exportación, persisten horarios muy extensos de trabajo. En estos dos últimos casos son trabajos temporales que se alternan con períodos de desocupación. En el sector financiero el tiempo de trabajo semanal incluso aumentó entre 1992 y 1994, de 42.31 a 43.75 horas semanales promedio (Henríquez y Román, 1996).

Esta exigencia de jornada extensa es, sin duda, un factor que excluye del mercado laboral a un contingente de mujeres que estaría dispuesta a incorporarse a empleos de tiempo parcial, dicen Henríquez y Román (1996). Pero existe también el problema de quienes trabajan menos de 35 horas y preferirían trabajar más, pero no encuentran más trabajo. Este caso se considera como subempleo.

Tal como se puede ver en el cuadro 24, los trabajos de tiempo parcial son escasos y se redujeron en el período 1986-1996. En efecto, sólo el 18.6% de la fuerza de trabajo femenina y 9.8% de la masculina trabajaba menos de 35 horas a comienzos del período; estas proporciones disminuyeron en casi tres puntos porcentuales entre las mujeres y en cuatro puntos para los varones. El porcentaje de aquellos que trabajaban entre 35 y 43 horas, que suele considerarse la jornada parcial propiamente dicha, se redujo a la mitad entre las trabajadoras, de 26% a 11.9% y un poco más en el caso de los varones, de 23.6% a 9.8%. Esto se tradujo en una disminución también en términos absolutos de trabajadores de ambos sexos con empleos de tiempo parcial, de menos de 44 horas: las trabajadoras se redujeron de 516 700 a 468 100 y los hombres de 914 300 a 545 500. Sin embargo, en 1996, la mitad de las mujeres ocupadas que trabajaban menos de 35 horas hubiera preferido trabajar más, muchas de las cuales se encuentran en las edades centrales, 25-44 años.

Según cifras de la encuesta CASEN 1994, los ocupados que más cumplen jornadas laborales de menos de 35 horas semanales son las empleadas domésticas sin contrato y cuyas relaciones laborales no son permanentes, así como aquellas cuentapropistas no profesionales. En esta última categoría, la duración de la jornada laboral puede aparecer subvalorada por cuanto incluye trabajadoras a domicilio y artesanas que trabajan en sus hogares, a quienes les resulta difícil diferenciar el tiempo dedicado al trabajo extradoméstico y el ocupado en labores domésticas, ya que ambos se realizan en el mismo espacio y muy a menudo se superponen; también abarca a mujeres que realizan trabajos sólo los fines de semana o como complemento a sus actividades domésticas.

En el caso de los asalariados, tener un contrato se asocia con una mayor proporción de trabajos a tiempo completo, de allí que solamente el 3% de los asalariados varones con contrato y 8.8% de las asalariadas en igual condición trabajen a tiempo parcial, mientras que estas proporciones ascienden a 9.4% y 22.8%, respectivamente, cuando no tienen contrato (cuadro 25).

El hecho de mantener relaciones laborales no permanentes influye también en la cantidad de horas semanales que trabajan los asalariados. Así, por ejemplo, el 25.6% de las asalariadas que no tienen contrato y sus relaciones de trabajo no son permanentes trabajan menos de 35 horas (ver cuadro 20).

La proporción de mujeres que trabaja menos de 35 horas ha disminuido entre 1990 y 1994 en promedio y, de manera muy notoria, para las profesionales por cuenta propia. En el caso de los varones, también disminuye en promedio; pero, en cambio, para los profesionales por cuenta propia aumenta.

Cuadro 25 Asalariados que trabajan menos de 35 horas, 1994

Asalariados	Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Con contrato	56 745	3.0	73 259	8.8
Sin contrato	40 386	9.4	32 214	22.8

Fuente: Elaboraciones propias sobre la base de la Encuesta CASEN, Mideplan.

En el caso de las mujeres la duración de la jornada laboral adquiere un significado particular, por cuanto ellas son responsables de los quehaceres domésticos y del cuidado de los niños, lo que deriva, en una gran mayoría de situaciones, en el cumplimiento de una doble y más extensa jornada diaria de trabajo. Así, por ejemplo, las mujeres que trabajan “a domicilio” para la industria de la confección laboran seis y hasta los siete días de la semana sumando más de 48 horas semanales y prolongan su jornada de trabajo habitualmente en horas de la noche. Las obreras de la industria de la confección cumplen jornadas semanales de 48 horas; además, muchas de ellas, sobre todo las que tienen hijos, realizan tareas del hogar por 3 a 4 horas diarias (Díaz, Medel y Schlän, 1996). El horario habitual de las mujeres que trabajan en los *packing* se concentra entre 10 y 14 horas diarias, muchas veces hasta 16, e incluyen los días sábados y domingos (Medel y Riquelme, 1994).

3. Sindicalización

Otro factor que se relaciona con la calidad del empleo es la afiliación y participación sindical. Uno de los objetivos de los sindicatos es la lucha por mejorar y mantener los niveles de protección de la legislación laboral, los que tienden a perderse dentro de un proceso de desarrollo que privilegia la individuación frente a lo colectivo y donde existen fuertes presiones hacia la desregulación y precarización de los empleos.

El análisis de los datos de la encuesta CASEN 1994 (cuadro 20) muestra la estrecha relación existente entre ser asalariado con contrato y ocupar un empleo de carácter permanente con las posibilidades de sindicalización. En efecto, del total de asalariados, el 12.2% está sindicalizado (13.2% los varones y 10% las mujeres). Esta proporción aumenta al 16.9% entre los varones y 12.1% de las mujeres asalariadas que tienen contrato y mantienen relaciones laborales permanentes. En contraste, no tener contrato, aunque las relaciones de trabajo sean permanentes, afecta considerablemente el grado de sindicalización de los asalariados de ambos sexos: sólo 3.3% de los varones y 2.4% de las mujeres están afiliados a algún sindicato. El estar ocupado bajo relaciones laborales no permanentes influye también en el nivel de sindicalización de los trabajadores,

el cual desciende a 5.5% para los hombres y a 4.6% para las mujeres. Pero los asalariados que menos posibilidades tienen de sindicalizarse son aquellos que no tienen contrato y sus relaciones laborales no son permanentes; en estos casos el grado de sindicalización es mínimo (2.5% de los varones y 0.9% de las mujeres)¹⁵. Por último, cabe señalar que, pese a que muchas mujeres están ocupadas en el servicio doméstico, sólo el 0.4% de ellas está sindicalizado (0.5% de las permanentes con contrato).

En el análisis de estos datos hay que recordar que, fuera de los asalariados permanentes con contrato, los demás asalariados y el servicio doméstico no pueden incorporarse a sindicatos con derecho a negociación colectiva¹⁶, lo que incide en sus posibilidades de influir en la situación laboral y por ende en el interés de los trabajadores por afiliarse. Sin embargo, estos sindicatos juegan un importante papel en la generación de conciencia y en poner los temas de sus condiciones de trabajo en la agenda laboral.

El examen de las estadísticas sindicales (Espinosa, 1995) muestra que en la última década el número de sindicatos creados y la población afiliada a ellos ha ido creciendo. Entre 1986 y 1995, los sindicatos aumentaron de 5 391 a 12 482, la población afiliada lo hizo de 386 978 a 679 993 y la tasa de sindicalización, calculada respecto a la fuerza de trabajo asalariada, pasó de 14.2% a 19.7%.¹⁷ Pero este crecimiento no fue parejo a lo largo del período. Los años de mayor sindicalización se concentran entre 1990 y 1992, lo que coincide con el proceso de apertura democrática y luego se observa un cierto estancamiento tanto en la creación de sindicatos como en la nueva población afiliada.

El tamaño del establecimiento es una variable decisiva en la sindicalización no sólo porque hay quórum mínimos para formar sindicatos establecidos por ley¹⁸, sino también porque aun cumpliéndose la condición de los quórum, la sindicalización es más difícil y resistida en las empresas de menor tamaño por el tipo de relaciones laborales que se establecen en ellas, predominantemente paternalistas, y por la posibilidad de mayor control social de la fuerza laboral por parte de los empleadores (Espinosa, 1995). Como se observó anteriormente, las mujeres tienen una concentración mayor en empresas de menor tamaño, y ha crecido la proporción de trabajadoras que labora en empresas de menos de 10 trabajadores, lo cual incide en su menor posibilidad de sindicalización.

15. Según datos de la Dirección del Trabajo (1996), obtenidos por la consulta a la totalidad de las organizaciones sindicales realizada en 1996, las mujeres constituyen el 21.3% del total de trabajadores afiliados (99 633 y 366 384 varones). No todas las organizaciones respondieron la encuesta, pero se supone que las que sí lo hicieron afilian a cerca del 71% del universo de la población sindicalizada.

16. En general se trata de sindicatos interempresas o asociaciones gremiales, lo mismo que los trabajadores por cuenta propia, empleadores y familiares no remunerados.

17. Estos datos difieren de los que provienen de la Encuesta CASEN por referirse a universos y fuente distintos. Esta encuesta no incluía preguntas sobre sindicalización antes de 1994.

18. La ley establece que se necesita un mínimo de 8 trabajadores que representen al menos el 50% del total para poder crear un sindicato.

Está también presente el problema de la estabilidad en el empleo que se refleja en parte por las formas de contratación. Mientras los asalariados de ambos sexos con contrato aumentaron entre 1990 y 1994 en 8.8%, los sin contrato aumentaron en 26.6%. La tasa de crecimiento de las mujeres sin contrato fue de 31.6% mientras que para los hombres fue de 25.1%. Este factor incide tanto en la precariedad del empleo como en las posibilidades de sindicalización.

Cabe destacar que, de acuerdo a las estadísticas laborales (Espinosa, 1995), la mayor proporción de sindicalizados se encuentra en la Industria seguida por Transporte, Comercio y Servicios Sociales y Comunales, sectores donde a la vez se da el crecimiento más elevado en números absolutos de la población afiliada. Empero, la tasa de sindicalización (porcentaje de sindicalizados sobre la fuerza de trabajo asalariada en cada rama) presenta una distribución distinta. Así, por ejemplo, Minería presenta la tasa más alta (65%) y Servicios Comunales, Sociales y Personales la más baja (8.8%). Es decir, que, aunque en este último sector crezca el número de afiliados, la sindicalización atañe a una baja proporción de estos asalariados. Asimismo, mientras la tasa de sindicalización de la industria está por sobre el promedio nacional (que es de 19.3%), los Servicios Financieros están por debajo del mismo (14.2%). Estos datos no están desagregados por sexo.

Los datos del cuadro 26 muestran que de los 225 659 trabajadores que están involucrados en una negociación colectiva, el 25.6% son mujeres. El mayor número de ellas trabaja en el sector Servicios, seguido por la Industria manufacturera y el Comercio. La proporción de mujeres sobre el total de asalariados involucrados en este tipo de negociación varía considerablemente, según la rama de actividad en que está la trabajadora, porcentaje que va desde un 1.2% en el sector Construcción, hasta un 54.1% en Servicios Comunales, Sociales y Personales, pasando por el 42.8% en Establecimientos Financieros.

Aparte de la menor participación sindical de las mujeres también lo es su presencia en la dirigencia sindical. Según las estadísticas sindicales, en 1996, del total de dirigentes (17 888 personas) sólo el 14.9% (2 662) eran mujeres.

El mayor número de dirigentas, en términos relativos, está en los sectores que precisamente ocupan un gran volumen de mujeres: Servicios (55% de la fuerza de trabajo y 33.8% de los dirigentes son mujeres), Comercio (las mujeres son 43.9% de los ocupados y 24.3% de los dirigentes). En los Servicios Financieros, aunque las mujeres constituyen el 37.4% de los ocupados, sólo son el 14.2% de la dirigencia, y en la Industria, donde conforman el 26.6% de la fuerza de trabajo, son apenas el 9.7% de la dirigencia, aunque en términos absolutos es en este sector donde hay más mujeres dirigentas (4 114), seguida por Transporte y Comercio (cuadro 27).

Salvo en el caso de la Agricultura, el porcentaje de dirigentas en las distintas ramas de actividad es menor que el de mujeres ocupadas y la diferencia es mayor en las actividades que concentran más mujeres. Por otra parte, las mujeres ocupan preferentemente los cargos de secretarías y tesoreras.

Cuadro 26 Trabajadores involucrados en negociación colectiva por sexo, según rama, 1996

Rama de actividad	Número de trabajadores involucrados			Participación por sexo (porcentajes)		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, silvicultura y pesca	8 586	576	9 162	93.7	6.3	100.0
Explotación de minas	18 772	787	19 569	96.0	4.0	100.0
Industria manufacturera	52 883	11 036	63 919	82.7	17.3	100.0
Electricidad, gas y agua	6 864	897	7 761	88.4	11.6	100.0
Construcción	6 277	106	6 383	98.3	1.7	100.0
Comercio	26 413	10 240	36 663	72.1	27.9	100.0
Transporte	17 959	6 211	24 170	74.3	25.7	100.0
Establecimientos financieros	12 161	9 117	21 278	57.2	42.8	100.0
Bienes inmuebles	3 291	1 249	4 540	72.5	27.5	100.0
Servicios comunales, sociales y personales	14 794	17 440	32 234	45.9	54.1	100.0
Total	167 997	57 662	225 659	74.4	25.6	100.0

Fuente: Dirección del Trabajo, 1996.

Cuadro 27 Participación femenina en la ocupación y en la dirigencia sindical según rama de actividad, 1996

Ramas	Porcentaje de mujeres en ocupación asalariada	Porcentaje dirigentas sobre total dirigentas
Agricultura	10.9	11.5
Minería	3.7	1.3
Industria	26.6	9.2
Electricidad, gas y agua	12.4	5.1
Construcción	3.5	2.7
Comercio	43.9	24.3
Transporte	11.2	5.3
Servicios financieros	37.4	14.2
Servicios comunales, sociales y personales	55.0	33.8
Total	31.9	14.9

Fuentes: Dirección del Trabajo, Memoria Anual 1996.
INE, Encuesta Nacional de Empleo, Oct-Dic. 1996.

Un aspecto que merece destacarse es el hecho que, según una investigación realizada por la Dirección del Trabajo (1997) sobre el cumplimiento de las normativas sobre protección a la maternidad, los sindicatos parecen jugar un papel en la protección a las trabajadoras, aun cuando los dirigentes sindicales perciban mucho menos que las trabajadoras las situaciones de riesgo. Así, por ejemplo, en las empresas que tenían sindicatos hay proporcionalmente un mayor número de trabajadoras que, cuando estaban embarazadas, fueron trasladadas de cargos estimados perjudiciales para su salud, haciendo uso de su derecho. Y cuando hay sindicato de empresa son menos frecuentes las exigencias de trabajo prohibidas por la ley, tales como trabajo en jornada extraordinaria, o permanecer varias horas de pie. La existencia de sindicato favorece también el cumplimiento de la norma de proporcionar sala cuna a las empresas con 20 o más trabajadoras.

4. Capacitación

Diversos estudios coinciden en señalar la existencia de un vínculo muy estrecho entre niveles de pobreza, situación ocupacional y educación y calificación laboral. En este marco, para enfrentar la pobreza, los sectores de escasos recursos necesitan mejorar su acceso al mercado laboral y sus condiciones de trabajo. Para ello la capacitación laboral es un factor fundamental.

El estudio sobre el alcance de la capacitación laboral, basado en información provista por la Encuesta CASEN 1994 (Mauro, 1997) pone en evidencia que cerca de un 11.5% de varones y un 8.8% de mujeres entre 12 y 64 años de edad concurren a un curso de capacitación laboral (500.581 hombres y 415.695 mujeres).

Ser miembro de la población activa y sobre todo tener un empleo aumentan las probabilidades de acceder a alguna capacitación laboral. Sin embargo, merece destacarse que entre las mujeres que se capacitan el 27.1% son inactivas.

Al considerar a la población ocupada, se advierte en primer lugar que se ha capacitado una mayor proporción de mujeres ocupadas que de varones. El cuadro 20 muestra que el 13.7% de los hombres ocupados y el 17.3% de las mujeres en igual situación han tenido acceso a la capacitación en 1994.

En segundo lugar, no en todas las ramas se capacita por igual a sus empleados, lo que se asociaría a cambios en la estructura productiva y a los nuevos requerimientos, diferentes en cada una de ellas. Así, por ejemplo, pese a que las mujeres empleadas en el Comercio representan el 24% de la población femenina ocupada, apenas una décima parte ha asistido a capacitación laboral, lo que podría deberse a la coexistencia de grandes empresas comerciales con pequeños comercios y la venta ambulante, o la falta de interés de algunos empleadores en capacitar a sus trabajadoras. Por el contrario, casi un tercio de los ocupados en el sector financiero y de bienes inmuebles han recibido capacitación. Esta preocupación por la capacitación se explicaría por ser uno de los sectores que

experimenta más transformaciones tecnológicas y demanda personal con mayores y nuevas calificaciones.

En la Industria, la proporción de mujeres capacitadas alcanza un porcentaje menor que el de los varones. Cabe destacar que, aparte de ser un sector económico muy heterogéneo en cuanto a la introducción de innovaciones tecnológicas, muchos de los cambios en la producción manufacturera consisten en la externalización de una parte del proceso productivo que pasa a manos de talleres y trabajadores a domicilio, en gran parte mujeres. Además, algunos estudios en otros países muestran que las nuevas tecnologías están en mayor medida destinadas a puestos ocupados por hombres.

Por último, los datos del cuadro 20 ponen en evidencia que las oportunidades de capacitación son mejores para las asalariadas que cuentan con contrato. El carácter de permanente o no de las relaciones laborales tiene una incidencia mucho menor que el hecho de contar con contrato en lo que a capacitación laboral se refiere. En efecto, 27.8% de las asalariadas que tienen contrato y trabajan en relación de carácter permanente se han capacitado vs. 21.4% de los varones. Estas oportunidades se reducen a la mitad al no contar con contrato (11.6%), reducción que es más fuerte entre los hombres (6.2%). En cambio, cuando se trabaja bajo relaciones no permanentes, pero con contrato, las oportunidades de capacitación se reducen bastante menos en el caso de las mujeres (21.1%) que para los varones (10.5%).

En el caso de las trabajadoras independientes la diferencia en el acceso a la capacitación se da entre profesionales y no profesionales. Así, la proporción de estas profesionales capacitadas alcanza el 26.3%, mientras que apenas llega al 8.8% entre las no profesionales. Vale destacar que si se compara a las profesionales independientes con los varones en iguales condiciones, la situación es también claramente favorable para las mujeres (26.3% vs. 19.7%). Similar diferencia genérica se advierte entre los no profesionales: 8.8% de las mujeres frente al 1.5% de los hombres.

Existe otro aspecto fundamental de la capacitación laboral que merece ser considerado, esto es, las razones esgrimidas por las personas ocupadas para no asistir a los cursos, tal como lo muestran los cuadros 28 y 29 en el caso de las diferentes ocupaciones.

El desinterés por capacitarse es la razón para una mayoría de los ocupados (en torno al 40%), empero este adquiere diferentes connotaciones según distintas variables. Así, por ejemplo, el desinterés de las personas que ocupan cargos directivos podría atribuirse a que la oferta de capacitación laboral que se ofrece no significa un aporte real para el desarrollo de sus funciones.

La falta de tiempo es otro de los motivos mencionados con frecuencia por las personas ocupadas para no asistir a cursos de capacitación (alrededor del 30%), advirtiéndose en este punto claras disparidades genéricas. En efecto las mujeres aluden más a este motivo que los varones (34% vs. 28.8%). Además, esta razón es esgrimida por una proporción de mujeres ocupadas similar a la

Cuadro 28 Población masculina sin capacitación por oficio y motivo de no capacitación, 1994 (en porcentajes)

Motivos	Directivos	Profesionales y técnicos ^a	Empleados de oficina	Trabajadores de servicios y vendedores	Trabajadores agrícolas	Oficiales y operarios	Operadores e instaladores de máquinas	Trabajadores no calificados	Total
Falta de interés	52.9	42.1	39.2	41.2	42.6	41.5	39.3	38.7	41.1
Falta financiamiento	3.3	7.0	9.2	12.2	15.5	13.4	10.8	14.0	11.8
No autoriza la empresa	0.2	2.7	4.1	2.0	0.6	1.9	3.6	1.9	2.2
Falta tiempo	35.0	35.5	34.0	29.6	20.2	29.0	33.5	23.2	28.8
No sabe acceder	3.8	3.1	3.7	7.2	10.8	8.0	6.4	13.5	8.4
No se siente capacitado	1.0	0.6	1.1	1.6	3.5	2.3	2.0	3.1	2.2
Hará curso	0.6	1.7	1.8	0.6	0.3	0.6	0.4	0.2	0.6
Estudia	0.2	3.1	3.4	2.2	0.4	0.4	0.2	0.9	1.1
Otros	3.0	4.2	3.5	3.4	6.9	2.9	3.8	4.5	3.8
Total^b	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Distribución no capacitados	5.6	9.1	5.2	9.6	7.3	21.6	13.4	27.0	100.0
Número no capacitado	158 599	257 592	148 125	270 675	206 768	612 089	379 130	763 259	2 828 798

Fuente: Elaboraciones propias sobre la base de Encuesta CASEN, Mideplan.

Notas: ^a Incluye Profesionales, científicos e intelectuales y Profesionales y técnicos de nivel medio.

^b El total no suma 100% ya que se excluyeron las categorías FF.AA. y de Orden (0.9).

Cuadro 29 Población femenina ocupada por oficio y motivo de no capacitación, 1994 (en porcentajes)

Motivos	Directivas	Profesionales y técnicas ^a	Empleadas de oficina	Trabajadoras de servicios y vendedoras	Oficiales y operarias	Operadoras e instaladoras de máquinas	Trabajadoras no calificadas	Total
Falta de interés	46.2	33.8	34.9	37.3	38.0	34.2	40.5	37.8
Falta financiamiento	4.5	10.2	10.7	10.3	11.2	10.4	12.7	10.8
No autoriza la empresa	0.0	3.4	3.6	2.0	1.1	3.0	0.6	1.9
Falta tiempo	35.0	39.8	38.5	35.7	32.4	40.4	27.5	34.0
No sabe acceder	4.9	2.6	5.1	7.2	8.9	7.3	10.8	7.4
No se siente capacitado	3.0	1.4	0.5	1.1	2.7	0.3	3.2	1.9
Hará curso	0.4	1.9	1.5	0.9	0.3	0.0	0.2	0.8
Estudia	0.0	2.9	2.7	2.4	2.0	1.3	0.9	1.9
Otros	6.0	4.0	2.5	3.0	3.2	3.1	3.6	3.5
Total^b	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Distribución no capacitados	5.8	14.4	13.7	9.6	6.9	3.2	31.3	100.0
Número no capacitado	78 454	195 836	187 402	322 622	94 648	44 037	426 464	1 363 210

Fuente: Mauro (1997) sobre la base de la Encuesta CASEN, Mideplan.

Notas: ^a Incluye Profesionales, científicos e intelectuales y Profesionales y técnicos de nivel medio.

^b El total no suma 100%, ya que se excluyeron las categorías FF.AA. y de Orden (0.1) y Trabajadores agrícolas (0.8).

que expresa desinterés (34% y 37.8%); en cambio, entre los varones, la falta de tiempo es mencionada mucho menos que el desinterés (28.8% y 41.1%).

Por otra parte, las mujeres más afectadas por la falta de tiempo para capacitarse son las ocupadas en el sector financiero (40.4%). Sin embargo las proporciones son similares en casi todas las ocupaciones: directivas, profesionales, técnicas, empleadas de oficina y vendedoras (entre 35 y 40%). Sólo las trabajadoras no calificadas y obreras hablan con menos frecuencia de este motivo (32.4% y 27.5%). Aunque no se especifique a qué se atribuye la falta de tiempo, se puede pensar que las responsabilidades familiares juegan un papel importante en la mayoría de los casos, y en algunos se le sumaría la presión del trabajo como, por ejemplo, entre las directivas, o la rigidez del mismo –horarios, permisos– entre las empleadas y vendedoras.

Pese a que otras dos razones, la falta de financiamiento (9.7%) y el desconocimiento de los procedimientos para acceder a cursos (7.6%), han sido nombradas con menor frecuencia que las anteriores, vale destacarlas porque expresan muy bien las diferencias sociales y genéricas respecto al acceso a capacitación laboral. En términos globales prácticamente no existen diferencias genéricas en cuanto a la dificultad de contar con financiamiento (10.8% y 11.8%), empero quienes más aluden a esta dificultad son los varones que trabajan en el sector primario y en la construcción (cerca del 15%). Además, se observa una clara diferencia según la ocupación que se tenga: 13.5% de los varones no calificados vs. 3.8% de los directivos y 12.7% de las trabajadoras no calificadas frente al 4.5% de las directivas señalan esta razón para no capacitarse.

En el caso de las profesionales y de las técnicas, la mayor carencia de financiamiento en comparación con los varones en igualdad de condiciones expresaría una de las tantas formas de discriminación laboral existentes: 10.2% de las mujeres frente al 7% de los varones.

En lo que se refiere al segundo de los dos últimos argumentos, el desconocimiento de los procedimientos para acceder a la capacitación, ocurre lo mismo que en el caso anterior; no hay en términos generales diferencias genéricas, pero una vez más son los trabajadores no calificados (12.5%) de ambos sexos, y los que trabajan en el sector primario (10.8%) quienes más problemas tienen para integrarse a la capacitación dado que muchos de ellos se encuentran en situación que poco favorece el contacto con las fuentes de información respecto a este punto, a la vez que los empleadores no priorizan a estos/as trabajadores/as.

5. Remuneraciones

Los niveles de remuneraciones de las mujeres se han incrementado en los últimos años, tanto en términos absolutos reales como en su relación con los ingresos del trabajo de los hombres.

La relación de las remuneraciones de las mujeres respecto a las de los hombres es un importante indicador de la discriminación laboral de las mujeres. La diferencia de ingresos entre ambos se produce por dos vías. Por una parte, a través de la *discriminación de empleo*, es decir, cuando existe un menor acceso a los puestos de trabajo con mejores remuneraciones. Por otra, se produce *discriminación de ingresos*, que se refiere a menores remuneraciones en el mismo trabajo. En este caso también se pueden distinguir las diferencias de remuneraciones para igual trabajo y para trabajos de igual valor.

Estas distinciones conceptuales permiten abordar el problema con mayor claridad. Sin embargo, la información existente no permite separar los distintos factores, lo cual requeriría de estudios específicos.

Entre 1990 y 1995, las remuneraciones de las mujeres por sueldos y salarios medidas como porcentaje de los ingresos de los hombres por igual concepto pasaron de 72.7% a 80.1%, según datos de la Encuesta Nacional de Empleo.

Existen grandes diferencias si se analiza la relación por la inserción en los grupos ocupacionales y ramas y por atributos de las personas, tales como la edad y el nivel educacional.

Respecto de los grupos ocupacionales, se puede observar que las diferencias de ingresos más desfavorables a las mujeres se encuentra entre los Profesionales y Técnicos y en Gerentes y Directivos, aunque se produjo una leve mejora entre 1990 y 1995 (cuadro 30).

Grupos de menores ingresos absolutos, tales como Obreros y Jornaleros y Agricultores, tienen una menor desigualdad entre hombres y mujeres. En el grupo de Vendedores y afines, cuyo número de trabajadores/as ha crecido de manera importante, la relación de ingresos entre los sexos empeora en detrimento de las mujeres.

Cuadro 30 Ingreso medio mensual femenino en sueldos y salarios como porcentaje del masculino, por grupo ocupacional, 1990-1995 e ingreso por grupo y sexo, 1995

Grupo ocupacional	1990	1995	Ingreso 1995 ^a	
			Hombres	Mujeres
Profesionales y técnicos	46.6	48.1	540 275	259 726
Gerentes y directivos	47.2	60.3	706 169	425 766
Empleados de oficina	71.6	74.9	222 680	166 919
Vendedores y afines	67.1	63.5	188 376	119 587
Agricultores, pescadores	79.4	81.7	82 349	67 247
Conductores de transporte	S/d	83.4	143 928	119 970
Artesanos y operarios	64.4	64.4	146 420	94 351
Obreros y jornaleros	87.2	80.9	99 033	80 114
Trabajadores de servicios personales	62.0	80.0	106 726	85 424
Total	72.7	80.1	179 196	143 485

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre oct.-dic.

Nota: ^a Pesos de 1995.

Según Henríquez (1996), el 69.4% de los perceptores de grupos ocupacionales cuyo ingreso promedio no supera el 50% del ingreso medio, fueron mujeres¹⁹.

Al analizar las remuneraciones por rama de actividad también se observa gran variabilidad en las diferencias de ingresos por sexo (cuadro 31).

Cuadro 31 Ingreso medio mensual femenino en sueldos y salarios como porcentaje del masculino, por rama, 1990-1995 e ingresos por rama y sexo, 1995

Rama ²⁰	1990	1995	Ingreso 1995 ^a	
			Hombres	Mujeres
Agricultura y Pesca	79.2	83.7	91 931	76 982
Industria Manufacturera	83.4	76.4	174 417	133 338
Electricidad, Gas y Agua	57.7	70.9	316 020	224 062
Construcción	105.8	113.9	164 211	187 035
Comercio	67.1	75.7	156 109	118 164
Transporte y Comunicaciones	100.4	105.9	177 923	188 421
Servicios Financieros	63.5	80.0	266 107	213 088
Servicios Comunales, Sociales y Personales	57.1	66.8	215 427	143 864
Total	72.7	80.1	179 196	143 485

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre oct.-dic.

Nota: ^a En pesos de 1995.

Se puede observar que la relación más desfavorable para las mujeres se encuentra en Servicios Comunales, Sociales y Personales; ésta es la rama donde se concentra hoy día casi la mitad (45%) de las mujeres ocupadas y que, además, es la rama más feminizada (55% de mujeres).

Construcción y Transporte y Comunicaciones son las únicas ramas en que las mujeres reciben mejores remuneraciones. Esto es explicable, ya que en estas ramas se encuentran solamente en algunas labores administrativas y en mínimas cantidades: sólo el 0.85% y el 2.6% de las ocupadas, respectivamente, trabajan en estas ramas.

El Comercio es otra rama donde trabaja una importante cantidad de mujeres y es crecientemente feminizada. Los salarios de las mujeres son aproximadamente el 75% de los masculinos y se ha producido una mejora desde 1990. Sin embargo, como vimos en el cuadro 30, el grupo ocupacional de Vendedoras y afines sufrió un deterioro relativo respecto de los hombres de igual grupo,

19. Datos de 1993.

20. No se ha incluido Minas y Canteras por la falta de representatividad de los datos de ingresos para las mujeres, según fue informado por el INE.

por lo que no es en este grupo donde se concentran las mejoras relativas de las mujeres de la rama. En la Industria Manufacturera la relación entre salarios femeninos y masculinos tiende a empeorar, probablemente debido a que las subramas más feminizadas han sufrido serias crisis.

El análisis por grupos de edad muestra que la menor diferencia de sueldos y salarios entre hombres y mujeres se encuentra en los grupos más jóvenes, que son a la vez los que tienen ingresos más bajos en términos absolutos. Los grupos siguientes empeoran la relación paulatinamente, aunque mejora en el último grupo (65 y más años) en el año 1995 y en los dos últimos en 1990 (cuadro 32).

La peor situación de las mujeres a mayor edad revela dos factores. Por un lado, a medida que se desarrollan las carreras laborales hombres y mujeres aumentarían su distancia salarial. Por otro, estaría dando cuenta de un progreso generacional relativo entre los sexos.

Cuadro 32 Ingreso medio mensual femenino en sueldos y salarios como porcentaje del masculino, por grupos de edad, 1990-1995 e ingresos por edad y sexo, 1995

Edad	1990	1995	Ingresos 1995 ^a	
			Hombres	Mujeres
15 a 24 años	91.1	93.3	102 979	98 105
25 a 29 años	80.7	95.1	144 548	137 510
30 a 34 años	76.7	83.7	179 877	150 538
35 a 44 años	67.9	82.4	208 905	172 155
45 a 54 años	63.6	68.1	225 817	153 821
55 a 64 años	74.3	65.2	227 626	148 451
65 y más años	73.7	76.4	214 523	163 881
Total	72.7	80.1	179 196	143 485

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre oct.-dic.

Nota: ^a En pesos de 1995.

En cuanto al nivel educacional se observa que las mujeres universitarias son las que se encuentran en la peor posición en comparación con los hombres de igual educación (cuadro 33). La explicación de esta aparente paradoja probablemente se encuentre más en el tipo de estudios y de ocupaciones a que tienen acceso las mujeres que a la discriminación de ingresos más pura, sin que esto sea descartado. Es decir, las mujeres se ubican en profesiones “femeninas” que son menos valoradas (segregación horizontal del trabajo) y con la misma educación se accede a cargos de menor jerarquía (segregación vertical). Esto, que sucede en todos los niveles educativos, se acentúa en las profesiones universitarias, ya que el aumento de ingreso con los años de estudio es mayor

para los hombres. Investigaciones sobre la equivalencia en el valor del trabajo en distintas profesiones, oficios y cargos podría contribuir a un mayor esclarecimiento la discriminación salarial de las mujeres.

Cuadro 33 Ingreso medio mensual femenino en sueldos y salarios como porcentaje del masculino, por nivel educativo, 1990-1995 e ingresos por nivel educativo y sexo, 1995

Nivel educativo	1990	1995	Ingresos 1995 ^a	
			Hombres	Mujeres
Sin estudios	70.9	81.5	101 998	83 163
Básica o primaria	67.3	73.3	100 627	73 785
Media o secundaria	73.2	81.1	139 373	113 102
Media profesional	75.4	73.9	186 076	137 528
Universitaria	54.2	59.0	497 266	293 488
Total	72.7	80.1	179 196	143 485

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre oct.-dic.

Nota: ^a En pesos de 1995.

La diferencia de remuneraciones al interior del grupo de trabajadores de cada sexo es muy amplia, aunque es mayor entre los hombres que entre las mujeres. Por ejemplo, los grupos ocupacionales donde las mujeres ganan menos reciben el 15.8% del grupo que más gana en promedio. En el caso de los hombres sólo alcanza al 11.7%. Si se hace la comparación por nivel educativo, las mujeres que menos ganan –trabajadoras con estudios básicos– reciben el 28.3% de las que más ganan: las universitarias. Para los hombres ese porcentaje llega al 20.5%.

En los cuadros anteriores se ha visto que, en términos de sueldos y salarios, las mujeres ganan el 80% de la remuneración de los hombres. En los ingresos por cuenta propia la relación es más desfavorable para las mujeres (73.9%), aunque no tanto como lo es para los ingresos como empleador/a (55.5%). En este último caso, además, la relación se ha deteriorado de manera notoria desde 1990 (cuadro 34).

Según los datos que nos entrega la Encuesta CASEN, en 1990 el 25.9% de las mujeres ganaba menos de un salario mínimo mientras que ese porcentaje disminuyó a 14.9% en 1994²¹. En el caso de los hombres, el porcentaje que gana menos de un salario mínimo es sustancialmente inferior –apenas la mitad– y también desciende entre 1990 y 1994, de manera que se mantiene la distancia entre ambos sexos (ver cuadros 20 y 22).

21. Se considera el salario mínimo vigente al momento de cada encuesta (noviembre del año correspondiente).

Cuadro 34 Ingreso medio de las mujeres como ingreso medio de los hombres, 1990-1995

Tipo de ingreso	1990	1995
Sueldos y salarios	72.7	80.1
Ingresos cuenta propia	73.7	73.9
Ingresos empleador	61.1	55.5
Todos los ingresos del trabajo	(s/d)	62.4

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre oct.-dic.

Al mismo tiempo, la proporción de trabajadoras que ganan más de cinco salarios mínimos se ha incrementado de 8.2% a 10.8%. La situación es mejor para los hombres para los cuales el porcentaje sube de 13 a 19.7%.

Las formas de inserción en el mercado de trabajo inciden en la probabilidad de tener remuneraciones inferiores al salario mínimo. La peor situación se observa en el caso de los/as trabajadores/as sin contrato. En el caso de las mujeres, la mayoría de las trabajadoras del servicio doméstico sin contrato están en esa situación. En 1994, el 65% de las mujeres de esta categoría ocupacional que tienen relación laboral no permanente y no tienen contrato ganaba menos de un salario mínimo y también el 40.4% de las permanentes sin contrato. Se puede observar que la situación mejora más con la posesión de contrato que con la permanencia de la relación laboral permanente; sin embargo, en el caso del servicio doméstico no permanente y sin contrato la alta proporción que gana menos de un salario mínimo puede relacionarse también con el número de horas trabajadas, ya que casi la mitad trabaja menos de 35 horas

Un alto porcentaje de los/as asalariados/as con relación no permanente y sin contrato ganan menos de un salario mínimo, pero la diferencia entre hombres y mujeres es sustancial (ver cuadro 20). También se puede observar entre los/as asalariados/as que tener contrato disminuye la probabilidad de ganar menos de un salario mínimo.

Entre las cuentapropistas no profesionales se repite la peor situación en comparación con sus colegas varones: 23.9% vs. 12.2% ganan menos del salario mínimo, y para ambos mejora entre 1990 y 1994.

En todas las categorías ocupacionales aumenta el porcentaje que logra superar los 5 salarios mínimos²², salvo en el caso de los Profesionales por cuenta propia. Este caso requeriría una indagación adicional, ya que se produce un fuerte crecimiento numérico (tanto para hombres como para mujeres) mientras que la proporción que gana más de 5 salarios mínimos desciende notoriamente. Esto denotaría un cambio cualitativo en esta forma de empleo.

22. En el caso del servicio doméstico las cifras son ínfimas.

6. Condiciones materiales del trabajo

Entre las dimensiones de la calidad del empleo merecen mencionarse las condiciones materiales de trabajo tales como las de seguridad e higiene y salud laboral, las cuales han experimentado modificaciones en los últimos diez años, vinculadas a las transformaciones productivas y la introducción de innovaciones tecnológicas.

El enfoque predominante en la salud ocupacional limita el estudio de los agentes de riesgo a los inmediatos referidos al ambiente, y las enfermedades del trabajo a las consecuencias directas derivadas del proceso de trabajo. Además, se pone el énfasis en los accidentes de trabajo más que en las enfermedades. Los aspectos sociales del trabajo como factores de riesgo en la práctica son desechados. Asimismo, un conjunto de trastornos o enfermedades de carácter no específico, que no tienen como única causa el trabajo, se atribuyen a menudo más fácilmente al estilo de vida que a las condiciones laborales quedando al margen de la legislación actual y, por lo tanto, no son reconocidas como laborales (Díaz, Medel, Schläen, 1996).

La información disponible en el campo de la salud laboral es muy deficiente, incluso los registros estadísticos referidos a tasas de accidentabilidad son pocos, y lamentablemente no se diferencian por sexo, lo que hace difícil evaluar el alcance de los riesgos del trabajo.²³

Según datos de la Encuesta CASEN 1994, el 17% de los varones ocupados y el 20% de las ocupadas declararon haber sufrido alguna enfermedad o accidente²⁴ pero no es posible saber la relación que las enfermedades tienen con el trabajo. En el caso de los accidentes el 1.5% de los hombres ocupados y el 0.8% de las mujeres afirma haber sufrido un accidente en el trabajo, la mayoría de los cuales ocurren a obreros/as o empleados/as (82% en el caso de los hombres y 79% para las mujeres) (cuadro 35).

En 1996, la Asociación Chilena de Seguridad del Trabajo registró 4.267 casos de enfermedades profesionales en una población de algo más de 1.300.000 trabajadores afiliados a esa mutual de seguridad (Díaz y Medel, 1997). Pero, numerosos menoscabos de la salud que se producen lentamente tienen una evolución insidiosa y su detección es difícil, por lo que no se registran en las estadísticas.

Un aspecto importante de la salud de los trabajadores se refiere a las posibilidades de contar con algún sistema de previsión en salud. El cuadro 36, basado en datos de la Encuesta CASEN 1994, muestra que cerca de una cuarta parte del total de personas ocupadas no cuenta con protección de salud (24.8%

23. El subregistro general de accidentes y enfermedades profesionales se ha estimado en un 42% y en un 90% en las estadísticas del Sistema Nacional de Servicios de Salud.

24. En esta pregunta de la Encuesta CASEN las enfermedades y accidentes no son separables. Otra pregunta interroga específicamente sobre accidentes y los separa entre accidentes del tránsito, del trabajo, del hogar u otro tipo.

Cuadro 35 Enfermedades y accidentes de las personas ocupadas según sexo, 1994

	Ocupados	
	Hombres	Mujeres
1. Sufrió enfermedad o accidente ^a	576 635	351 893
Con atención	363 132	242 238
Sin atención	213 503	109 655
2. Sufrió accidente ^a		
Total	96 890	34 391
Del trabajo	52 422	13 859
3. Accidentes de trabajo		
Obreros/empleados	42 866	10 943
Total ocupados	3 384 445	1 684 144

Fuente: Encuesta CASEN, Mideplan.

Nota: ^a Se refiere a los tres últimos meses previos a la aplicación de la encuesta.

Cuadro 36 Sistema de salud de los ocupados por sexo, 1994

Sistema de salud	Total	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje
Sistema público	1 754 581	629 533	47.8	125 048	45.2
Isapre	1 450 009	523 612	39.8	926 397	37.2
Particular	464 740	123 518	9.4	341 222	13.7
FF.AA.	100 122	26 713	2.0	73 409	2.9
Otros	35 660	13 141	1.0	22 519	0.9
Total previsión	3 805 112	1 316 517	100.0	2 488 595	100.0
No tiene previsión	1 173 120	333 798	19.8	839 322	19.8
No sabe	88 357	31 829	1.9	56 528	1.7
Total ocupados	5 068 589	1 684 144		3 384 445	

Fuente: Encuesta CASEN, Mideplan.

de los varones y 19.8% de las mujeres). La mitad de los trabajadores que cuentan con previsión en salud pertenecen al sistema público y un 38% está en alguna ISAPRE.

Las mujeres desempeñan tareas que normalmente tienen bajo riesgo de accidentes (comercio, servicios, agroindustria) pero están más expuestas a riesgos, que se expresan en malestares y enfermedades físicas y síquicas, mas cuya relación con aspectos específicos del trabajo es difícil demostrar. Por otra parte, también es difícil visualizar y demostrar la acción directa del trabajo en una sintomatología inespecífica que tiene que ver con las condiciones que rodean al trabajo entendido como una unidad que involucra tanto trabajo remunerado como doméstico.

Entre los síntomas más frecuentes observados en las trabajadoras y que ponen de manifiesto las malas condiciones laborales que rodean a muchos de sus trabajos, son el estrés laboral y la fatiga que experimentan al final de la jornada y que resumen su condición física y mental²⁵. Diversos estudios realizados en el país revelan que la fatiga y los malestares y enfermedades asociados al estrés laboral constituyen uno de los problemas más frecuentes en sectores que emplean mayoritariamente a mujeres. Entre los factores de riesgo asociados a ello se destacan: la carga de trabajo expresada en extensión de la jornada laboral, intensidad de los ritmos de trabajo, trabajo nocturno, falta de pausas y períodos de descanso, algunas condiciones del ambiente y del puesto de trabajo, el tipo de relación laboral inestable, la desocupación y el doble trabajo, es decir, la carga de trabajo doméstico que se adiciona al trabajo remunerado.

Así, por ejemplo, una investigación sobre desgaste mental realizada entre docentes de establecimientos municipalizados de la Región Metropolitana, muchos de los cuales son mujeres, revela que “el 41% de los encuestados se ubica en el sector de mayor intensidad de distribución de síntomas de fatiga” (Parra, 1993). Un estudio sobre salud de las digitadoras de computación señala que ellas presentan altos niveles de fatiga y estrés debido a la fuerte e intensa presión laboral, al alto grado de insatisfacción existente, y por la escasa iniciativa y creatividad exigida por el puesto de trabajo” (Díaz y Henríquez, 1993). Un tercer trabajo, realizado en el Servicio de Tesorería (60% de mujeres), evidencia que entre las dolencias más importantes declaradas por los funcionarios se señalan los malestares psicológicos y somáticos.

De acuerdo a los estudios realizados por el CEM entre las trabajadoras de la industria de la confección, la fruticultura, la industria pesquera y las trabajadoras a domicilio, éstas presentan una sintomatología de fatiga y estrés que es calificada como alarmante. Proporciones que fluctúan entre el 44% y 50% de

25. En general no se considera a la fatiga en sí misma como una enfermedad, pero se reconoce que puede llegar a provocar diversas enfermedades si no se pone atención al problema.

las trabajadoras, según el sector, declaran sentirse excesivamente fatigadas siempre o frecuentemente. Asimismo, porcentajes muy altos (entre el 60% y 40%) declaran padecer dolores de cabeza siempre o frecuentemente y un gran número manifiesta otros síntomas, como irritabilidad, cambios de humor, desánimo, tristeza y problemas de concentración entre otros.

Las trabajadoras de la industria de la confección señalaron entre los aspectos más molestos del trabajo “tener que trabajar apurada”, “muchas horas de trabajo” y “falta de pausas de descanso durante la jornada”. Las metas de producción de las empresas ejercen también una fuerte presión sobre las trabajadoras tanto para trabajar horas extraordinarias como para intensificar su ritmo habitual²⁶. Las mujeres que trabajan “a domicilio” para la industria de la confección prolongan su jornada de trabajo habitualmente en horas de la noche, después de las 20 horas, en que las demandas familiares y domésticas ceden. Al comparar su estado emocional con las mujeres que desarrollan estas mismas actividades en las empresas de confección del sector formal se puede deducir que trabajar remuneradamente dentro del hogar genera un mayor nivel de tensión y carga psicológica (Díaz, Medel y Schläen, 1996).

El rasgo de temporalidad del trabajo en la fruticultura y en la industria pesquera crea condiciones que los convierte en una pesada carga laboral: largas jornadas diarias de trabajo, intensos ritmos dados por la perecibilidad del producto y por el predominio de la forma de pago “a trato” y escaso tiempo de descanso durante la jornada. Vale señalar que, pese a que las estadísticas no registran los riesgos laborales de actividades como la fruticultura, esta se ha vuelto riesgosa por el uso intensivo de pesticidas que provocan daños, muchos de ellos sólo visibles a largo plazo.

Un dato ilustrativo del efecto que tiene sobre la salud de las trabajadoras el trabajar en empleos pagados a trato son los resultados de los estudios hechos por el CEM, que muestran que de todas las mujeres que padecían de “neurosis” el 71% recibía este tipo de pago, versus sólo el 26.5% de las trabajadoras que recibían salario al día o mensual.

Asimismo, el ser simultáneamente responsables de las tareas domésticas incide en la salud de las trabajadoras. Las investigaciones sobre trabajo y salud en la confección, la fruticultura y la industria pesquera antes mencionados revelan que más del 80% de las mujeres que trabajan remuneradamente fuera de su hogar dedica entre dos y cuatro horas diarias al trabajo doméstico dependiendo del número de niños en el hogar. Asimismo, los resultados indican que a mayor cantidad de horas de trabajo doméstico diario las mujeres declaran con

26. Se ha afirmado reiteradamente que la ansiedad proviene mucho menos de las *performances* exigidas que de las condiciones físico-químicas del trabajo. Es decir, del ritmo, de las cadenas, de las cuotas de producción que se deben respetar. Esta ansiedad incide en el agotamiento progresivo de los/as obreros/as y en su desgaste.

mayor frecuencia niveles de excesivo agotamiento, perturbaciones emocionales y neurosis.²⁷

Las condiciones más molestas del ambiente de trabajo son para las trabajadoras de la confección que laboran al interior de las empresas, el ruido, el excesivo calor en el verano y frío en el invierno, y el diseño del puesto de trabajo que las obliga a trabajar en posiciones incómodas, cansadoras y forzadas. En el trabajo de la fruticultura, se menciona las temperaturas extremas (calor y frío), el ruido, la exposición a sustancias tóxicas y las posturas y movimientos anómalos.

De acuerdo a las cifras nacionales los malestares de la parte baja de la espalda constituyen una de las categorías más amplias de enfermedades ocupacionales en Chile. Los estudios del CEM revelan que este tipo de dolencias domina el perfil de salud-enfermedad de las trabajadoras de la industria de la confección, pesquera y de la fruticultura. Estas enfermedades derivan de un diseño inadecuado de los puestos de trabajo que los hacen incompatibles con la fuerza, el tamaño, la velocidad o flexibilidad del cuerpo humano.

Otros estudios realizados en el país revelan la importancia de estas dolencias en otros sectores que emplean mayoritariamente mujeres, tales como el estudio ya citado a profesores/as de establecimientos municipalizados del Gran Santiago. Un 44% de los profesores/as encuestados se encuentra en el sector de mayor intensidad de la curva de distribución de síntomas de fatiga muscular y un 28% registra problemas de lumbago y ciática en su historial médico (Parra, 1993).

El estudio ya mencionado del Servicio de Tesorería señaló que entre los malestares más frecuentes están las molestias del sistema muscular que supera la mitad de los casos estudiados, focalizados en las zonas del cuello, espalda y cintura debido a posiciones incómodas que acentúan los riesgos propios del trabajo en escritorios (Bustamante, Echeverría y Parra, 1990).

Entre las enfermedades asociadas al puesto de trabajo, se perfila el surgimiento de una patología ocupacional de reciente reconocimiento: la tendinitis. Su presencia es probablemente más alta que la declarada, a juzgar por los malestares mencionados por las trabajadoras de la industria de la confección, pesca y fruticultura. Su presencia se asocia a labores que implican movimientos rápidos y repetitivos y con falta de pausas en las largas jornadas de trabajo. Un grupo especialmente vulnerable a este tipo de lesiones lo constituyen las digitadoras de computación (Díaz y Henríquez, 1993).

27. Algunas autoras han destacado que los riesgos psicológicos asociados a la doble carga laboral de las mujeres que realizan tanto trabajo doméstico como remunerado no sólo se refieren al agotamiento y tensión derivados de la prolongación de la jornada de trabajo al final del día, "sino también al conflicto de roles que sufre la mayor parte de ellas divididas entre su condición de amas de casa y de trabajadoras, lo que les genera una situación de culpabilidad doble, hacia la familia y hacia el trabajo" (Baraño, 1992).

Los resultados de los estudios realizados por el CEM muestran, sin embargo, que el origen de los problemas osteoarticulares involucra otros aspectos además de las condiciones del puesto de trabajo, detectándose una relación significativa entre número y edad de los hijos, horas de trabajo doméstico y enfermedades y malestares lumbares.

Teniendo presente el concepto reduccionista de salud-enfermedad que domina la normativa vigente, cabe preguntarse cuáles de las enfermedades que definen los rasgos del perfil epidemiológico de las trabajadoras son consideradas como de origen ocupacional y reciben tratamiento como tales. De acuerdo a los estudios realizados, puede afirmarse que muy pocas aun, frente a síntomas que pueden vincularse claramente a condiciones del trabajo.

Asimismo, debido a su origen de carácter múltiple, con frecuencia no se reconoce el origen laboral de las lesiones osteomusculares y circulatorias. La mayor parte de las veces son tratadas como enfermedades comunes, lo cual tiene graves consecuencias para las trabajadoras en términos de prevención, tratamiento, rehabilitación y derecho a subsidio por invalidez.

La dificultad de precisar claramente la frontera entre enfermedad común y enfermedad profesional sitúa a las trabajadoras en una encrucijada que las obliga a optar entre la búsqueda individual de atención en salud o simplemente ignorar los síntomas, y postergar la consulta y el tratamiento hasta que las circunstancias lo permitan.

7. Acoso sexual

El acoso sexual –también denominado asedio u hostigamiento sexual– constituye otro riesgo del trabajo por cuanto afecta la salud psíquica y tiene un impacto laboral negativo: apatía, baja en la productividad, peligro de pérdida del empleo²⁸. Este problema de las condiciones de trabajo afecta en su gran mayoría a mujeres.

Los resultados de una encuesta realizada por el CEM (Délano y Todaro, 1993) indican que el acoso sexual atañe a mujeres de distintas ramas de actividad, que están en diferentes niveles jerárquicos y ocupaciones, de distinta edad y niveles de educación. Así, del total de mujeres que trabajan en Servicios Financieros, el 22.2% declara sufrir asedio sexual; entre quienes trabajan en el sector Comercio, el 21.8%; en Servicios Comunitarios, Sociales y Personales, el 20.1%, y finalmente, en la Industria el 14.6% de las encuestadas sufría situaciones de acoso sexual.

28. Se entiende por asedio sexual en el trabajo “cualquier conducta sexual intencionada que ocurre en la relación laboral e influye en las oportunidades de empleo, la permanencia, el desempleo y las condiciones o el ambiente de trabajo produciendo en la víctima desagrado o rechazo. Implica chantaje, amenaza o presión y se manifiesta en forma directa o indirecta mediante actos que fluctúan entre los más sutiles y la agresión sexual” (Délano y Todaro, 1993).

Administrativas y Secretarias es la ocupación en la que se advirtió una mayor incidencia del acoso (24.5%). Las cifras muestran que las profesionales tienen menos probabilidad de ser asediadas que las mujeres que desempeñan ocupaciones de menor prestigio social, como secretarias y personal auxiliar, pero esto no significa que escapen totalmente al acoso, ya que cerca de un 13% de ellas son asediadas, porcentaje similar al observado entre las obreras, aunque su proporción es inferior al de servicios personales (16.7%), grupo de ocupación constituido en gran parte por trabajadoras de casa particular. Tampoco un nivel educacional más alto las exime de sufrir asedio (alrededor del 21% de trabajadoras con educación superior, incompleta y completa, son asediadas). Finalmente, si bien el asedio sexual es mayor entre las trabajadoras jóvenes, especialmente en el tramo 21-25 años, esto no impide que las mujeres de más edad sean acosadas en el trabajo.

El 85% de las mujeres entrevistadas opinó que esta conducta no las deja trabajar tranquilas. La presión que ejerce esta actitud hostil y sistemática crea conflictos y tensiones a muchas mujeres y deteriora el ambiente laboral. El 32% de las afectadas se vio forzada a renunciar, el 5% sufrió persecución y el 4% fue despedida.

La percepción de las mujeres en el sentido de que el asedio sexual es una forma de descalificación, lo sitúa entre los mecanismos de discriminación que desestimula la carrera laboral de las mujeres. Tanto es así que el 80% estima que el asedio es una forma de discriminación y una proporción similar afirma que las perjudica, las humilla y limita su desarrollo profesional (Délano y Todaro, 1993).

8. Protección a la maternidad y cuidado infantil

La creciente incorporación de mujeres de todas las edades, solteras y casadas, al mercado de trabajo, ha introducido al mundo laboral dos problemáticas específicas: la protección a la maternidad y el cuidado infantil para aquellas que tienen hijos menores de 6 años. La maternidad en el ámbito del trabajo es un tema antiguo y la necesidad de su protección no parece discutirse. El punto clave, según la Dirección del Trabajo (1997), ha pasado a ser la regulación adecuada para una protección efectiva de este derecho.

La legislación laboral chilena contempla en el Código del Trabajo²⁹ medidas orientadas a dos objetivos: por un lado otorgar un fuero o garantía para evitar que la trabajadora sea expulsada del empleo y que quede sin medios de subsistencia o protección alguna en un período de tanta vulnerabilidad. En segundo lugar, se trata de impedir que las exigencias del trabajo –que pueden no ser más que las habituales– pongan en peligro la salud de la madre y del hijo en momentos en que el riesgo físico y psíquico aumentan. Esto implica el derecho

29. Código del Trabajo, Libro II, Título II, “De la protección a la maternidad”, artículos 194 a 208.

a ser cambiada de puesto de trabajo cuando éste es perjudicial para su salud (Henríquez y Riquelme, 1996).

En la actualidad, la normativa del país sobre protección a la maternidad comprende: el descanso maternal durante un período antes y otro después del alumbramiento³⁰, como también otros permisos especiales originados por este hecho; subsidio o garantía de contar con un ingreso durante el tiempo de ausencia legalmente permitido; prohibición de desempeñar trabajos perjudiciales para la salud durante el tiempo de embarazo; permiso para cuidar personalmente al hijo menor de un año gravemente enfermo; permiso diario para acudir a darle alimentación, y provisión de sala-cuna durante los dos primeros años de vida. Estos son derechos establecidos en la ley sin que las partes puedan negociarlos excepto para mejorarlos, es decir, que son irrenunciables.

En principio, estos beneficios alcanzan a todas las mujeres asalariadas, tanto de empresas privadas como del sector público, excepto en el caso de la sala-cuna y el derecho de alimentación que están establecidos sólo para un sector de trabajadoras: aquellas insertas en empresas que tengan a lo menos veinte mujeres entre su personal. Pero, en la práctica, esta protección legal a la maternidad no está al alcance de todas las mujeres incorporadas al mercado de trabajo. Por el contrario, las transformaciones ocurridas en los tipos de trabajo y las relaciones laborales que estos presuponen limitan el acceso a estos beneficios a algunos segmentos de trabajadoras. En efecto, cuando la forma de inserción laboral no es la típica, es decir contratación indefinida, jornada completa y durante todos los días de la semana, algunas de las protecciones a la maternidad otorgadas tradicionalmente por la ley son inoperantes. Así, por ejemplo, a las mujeres contratadas a plazo fijo o por obra el fuero maternal³¹ sólo las ampara limitadamente, ya que prevalece el término del contrato de trabajo, aunque se requiere autorización judicial que puede concederse por vencimiento del contrato o por conclusión del trabajo que dio origen al contrato. Una vez extinguido el vínculo laboral se pierden los demás derechos de protección a la maternidad.

En otra de las formas de inserción que en los últimos tiempos se ha desarrollado fuertemente, el trabajo a domicilio, que constituye el eslabón más desprotegido de una cadena productiva y donde predominan las mujeres, estas deberían probar judicialmente que la relación es de carácter laboral y si no lo

30. "Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después del parto" (Art. 198).

31. El artículo 201 del Código del Trabajo establece que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a fuero laboral (artículo 174). El empleador no podrá poner término al contrato, sino con la autorización del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los N° 4 (vencimiento del plazo convenido en el contrato) y N° 5 (conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato) del artículo 159 y en las del artículo 160 (falta de probidad, no concurrencia al trabajo sin causa justificada, abandono del trabajo, actos, omisiones o imprudencias temerarias, perjuicio material causado intencionalmente e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato).

hacen —que es lo que sucede dada la dificultad de probarlo— la vinculación con el empleador se rige por el derecho civil y queda excluida de la protección del fuero maternal.

Existen otras limitaciones como la que afecta a las trabajadoras de casa particular, cuya situación, aún siendo la de asalariada permanente, es también desmedrada en este aspecto. A estas trabajadoras, en 1981, la ley les quitó el derecho a fuero maternal y, por consiguiente, los permisos y subsidios a que tienen derecho casi no operan para ellas, ya que normalmente son despedidas al conocerse su estado de embarazo (Henríquez y Riquelme, 1996). De acuerdo a los datos de la encuesta CASEN 1994, 279 200 mujeres trabajan en Servicio Doméstico, de las cuales el 76.5% está en edad fértil (15 a 40 años) quedando otro 17% también excluido de la protección maternal, pese a que muchas de ellas tienen contrato, mantienen relaciones laborales permanentes y cotizan.

Si se considera sólo a las trabajadoras asalariadas que están en edad fértil, encontramos que, según datos de la misma fuente, el 73.5% de las 685 376 mujeres se desempeña en una relación de trabajo permanente, cuenta con contrato y además cotiza en algún sistema previsional (cuadro 37). Todos ellos son indicadores de condiciones de trabajo que favorecen el contar con ciertos niveles de protección a la maternidad, al menos en lo que a fuero maternal se refiere. Esto deja parcial o totalmente excluidas de este derecho a más de 180 000 asalariadas en edad fértil.

Cuadro 37 Mujeres con protección legal de la maternidad, 1994

Categorías	Protegidas		15 a 40 años
	Número	Porcentaje	
Asalariadas	503 940	73.5	685 376
Servicio doméstico	—	—	76 250
Total	503 940	66.1	761 896

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta CASEN, Mideplan.

Por último, muchas mujeres están incorporadas al mercado de trabajo no como asalariadas, sino como trabajadoras por cuenta propia o familiar no remunerado (18.1% y 5%, respectivamente) que no están cubiertas por contratos de trabajo regidos por normativa laboral alguna.

Una investigación realizada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo entre 1995 y 1996³² acerca de los distintos aspectos que

32. La muestra estuvo constituida por 400 empresas privadas de sectores con alto desempleo femenino, que en los últimos tres años hubieran tenido alguna trabajadora embarazada entre su personal.

contempla el derecho laboral sobre maternidad, pone en evidencia el cumplimiento de las normativas vigentes respecto a este punto (Dirección del Trabajo, 1997).

En primer lugar, con referencia al fuero maternal, o el derecho a conservar el empleo, la mayoría de las trabajadoras entrevistadas señalan que, pese a que la comunicación del embarazo al jefe no había provocado una reacción negativa, reclaman ser víctimas de hostigamiento, por los mandos medios y jefes de nivel inferior. Estas presiones no obedecen a incumplimientos o faltas cometidas en su desempeño laboral, sino que se atribuirían a una reacción negativa frente al embarazo, y que muchas veces persigue provocar la renuncia voluntaria de la trabajadora. Las formas de presión son muchas, aumento del trabajo asignado, presión constante para incrementar la productividad, la insistencia para acudir a la empresa durante el período de descanso a enseñarle a la reemplazante, dándole trabajos que perjudiquen su salud. Quienes más sufren presiones de este tipo son las trabajadoras de servicios y las obreras. Cabe señalar que, como se trata de una encuesta a trabajadoras actuales, no queda registrado el número de mujeres que cedieron a las presiones y renunciaron al empleo.

El cumplimiento de la norma de descanso de maternidad es muy alto, debido a la necesidad en que se fundamenta, la legitimidad de que goza y a que el financiamiento corre por cuenta del Estado. Frente a este tema han surgido más bien proposiciones de cambio en lo que se refiere a la duración de la licencia pre y postnatal.

El derecho que tienen las trabajadoras de obtener permiso por enfermedad del hijo menor de un año es muy utilizado, siendo la proporción de trabajadoras que hizo uso de esta licencia mayor en las empresas grandes. Y también fue superior el número de veces que la trabajadora lo había pedido.

En el año 1993, la ley extendió al padre este permiso, pero dejando en manos de la madre la elección de quién lo utilizaría. Hasta el momento esta reforma legal no ha tenido casi aplicación. La mayoría de las trabajadoras encuestadas adujeron el desconocimiento de esta modalidad como explicación de su no uso (36.5% de las respuestas), aunque surgieron otros motivos, entre los que se destacan el que la mujer prefiere cuidar del hijo (20.6%), o no hay padre presente (8.6%) (Dirección del Trabajo, 1997).

En síntesis, mirado desde la perspectiva de las mujeres y frente a la diversidad de formas de empleo y contratación, las normas referidas a esta problemática aparecen insuficientes y se puede prever que, a medida que el empleo se flexibilice, las trabajadoras excluidas de esta protección irán aumentando, por lo que se hace imprescindible avanzar en propuestas que modifiquen esta situación tan restringida.

Respecto al cuidado los hijos de las trabajadoras, la normativa referida a la obligación del establecimiento que ocupe veinte o más obreras y empleadas a mantener una sala-cuna en la empresa o pagar por los servicios de una sala-cuna independiente muchas veces se convierte en factor de discriminación contra la mujer al limitar su contratación. Dado que una alta proporción de

mujeres trabajan en la pequeña y mediana empresa (menores de 50 personas), muchas probablemente quedarán excluidas de esta normativa laboral; según la encuesta CASEN 94, sólo el 20% de las trabajadoras está en empresas de 50 y más personas.

El incumplimiento de las normas sobre salas-cunas, que alcanza al 17% de las empresas que tienen esa obligación, se encuentra claramente concentrado en empresas de menor tamaño, el 80% de las empresas que las incumple tienen entre 20 y 50 trabajadoras, siendo especialmente significativo en la de menos de 30 trabajadoras (Henríquez y Riquelme, 1996).

Aunque la ley establece un piso y no un techo, según la Dirección del Trabajo (1997) sólo un 4.4% de las empresas que no tienen la obligación legal realizan algún aporte para el cuidado de los hijos de sus trabajadoras.

Aun cuando la disposición que establece el derecho al tiempo de alimentación al hijo menor de 2 años no lo establece expresamente, se ha interpretado restringiendo su validez –dice la Dirección del Trabajo (1997)– sólo a las empresas que tienen 20 mujeres o más por establecimiento, es decir, las que tienen también obligación de otorgar el servicio de sala-cuna, lo que deja sin derecho a un alto porcentaje de madres trabajadoras. Por otra parte, muchas de las mujeres que sí lo tienen no hacen uso de él, en gran parte por desconocimiento de la existencia de esta normativa. Por el contrario, hay un 37% de las trabajadoras que pertenecen a empresas con menos de veinte mujeres que hacen uso de este derecho sin tenerlo según la práctica actual (Henríquez y Riquelme, 1997).

De acuerdo a datos de la Encuesta CASEN, en 1994 había 475 926 niños menores de 2 años a nivel nacional, de los cuales sólo el 2.1% asistía a algún establecimiento educacional (sala-cuna). Esta proporción es considerablemente diferente según el decil de ingreso del hogar al que pertenece. En efecto, si bien más de la mitad de estos niños son miembros de familias de los cuatro deciles más bajos (281 064), un mínimo, 0.7%, asiste a algún establecimiento; por el contrario, en los dos deciles de ingresos más altos que representan la décima parte del total de niños de este grupo etario, el 8.1% asiste a una sala-cuna.³³

Un estudio realizado por la firma Santiago Consultores Asociados, sobre la base de información de la encuesta CASEN 1994, estima como dato *proxi* que el 24.1% de un total de 471 624 mujeres con hijos menores de 2 años trabajan³⁴. Pero sólo 29 745 de estas trabajadoras (26.2%) lo hacen en empresas de 50 y más personas, donde existirían más probabilidades de que haya 20 mujeres, y podrían entonces beneficiarse del derecho de sala-cuna vigente. Un dato interesante a señalar es que gran parte de las mujeres que trabajan en este

33. La pregunta se refiere a asistencia a algún establecimiento educacional; esto puede crear sesgo en este tema porque el término generalmente no alude a salas-cunas.

34. Según datos del Censo de Población de 1992, del total de mujeres de 15 a 40 años que trabajaban, el 13.8% (112 879 mujeres) tenía hijos de hasta dos años.

tipo de empresas son miembros de hogares con altos ingresos (quintil superior). En tanto, sólo 5.4% pertenecen a hogares de bajos ingresos (primer quintil).

Asimismo, el estudio citado indica que de los 29 745 niños que tendrían acceso a salas-cunas en forma gratuita costeadas por las empresas donde trabajan sus madres sólo un 15.5% asiste actualmente a algún establecimiento educacional. Esto no significa necesariamente que estén utilizando los beneficios de la actual normativa, dado que las variables incluidas en la encuesta CASEN no permite esta aproximación a los datos.

Por otra parte, la investigación realizada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo (Henríquez y Riquelme, 1996), si bien no puede generalizarse a nivel nacional, muestra que sólo un 38.9% de las trabajadoras con hijos menores de 2 años son usuarias de sala-cuna, el 11.1% recibe en cambio un bono, 20.7% no hacen uso de ella voluntariamente –esgrimiendo como principales razones no querer sacar al niño de la casa para evitar que se enferme y preferencia por que sea cuidado por familiares, empleadas o vecinas– y un 29% queda sin beneficios por incumplimiento de la empresa.

Otros dos aspectos interesantes, señalan Henríquez y Riquelme, son los referidos a las ocupaciones e ingresos de las usuarias, en la medida que ellos pueden afectar la decisión de uso o no de la sala-cuna. En primer lugar, las principales usuarias son las obreras y supervisoras (32.5%), las oficinistas de nivel inferior (27.8%) y las de nivel medio y superior (19%). En cambio, vendedoras, agentes y promotoras son quienes hacen menos uso, probablemente por los extensos horarios del comercio que son poco compatibles con los de las guarderías. Entre las trabajadoras que reciben un bono a cambio de este beneficio se destacan las oficinistas de nivel inferior, trabajadoras administrativas y obreras u operarias. En segundo lugar, el menor salario determina un mayor uso de la sala-cuna. Dos tercios de las entrevistadas que utilizan la sala cuna tienen ingresos inferiores a los \$ 199 000.

Las trabajadoras que no acceden a los beneficios de la ley pueden, sin embargo, acceder a salas-cunas de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) e INTEGRA, instituciones dependientes del Estado³⁵, así como a sistemas organizados por algunas ONG. Andrade, Blázquez y Palma (1996) indican que en 1995 la cobertura del conjunto de instituciones estatales alcanzaba a 10 840 menores de 2 años. De acuerdo a datos de la JUNJI e INTEGRA, para mediados de 1997, ambas instituciones atendían a cerca de 7 200 menores de 2 años. Lamentablemente estas instituciones no mantienen datos que permitan identificar cuántos son hijos de madres trabajadoras.

En síntesis, dentro del limitado espectro de trabajadoras que tienen derecho a sala-cuna, sólo la mitad hace uso de él de una u otra forma, y son las obreras y empleadas de niveles inferiores, y las que tienen ingresos relativamente bajos, las que recurren a las salas-cunas proporcionadas por los

35. JUNJI depende del Ministerio de Educación e INTEGRA es una fundación con financiamiento estatal.

empleadores. La restricción de la normativa excluye el derecho de atención a una gran mayoría de los menores de 2 años cuyas madres trabajan.

Por último, la actual normativa laboral sólo protege a los menores de hasta 2 años de edad, lo que traslada el problema del cuidado de los hijos al momento cuando superan esa edad. Según los datos de la encuesta CASEN 1996, la educación preescolar cubre al 29.8% de los menores de 6 años, advirtiéndose variaciones muy marcadas entre quintiles de ingresos. En el quintil de ingresos más bajos está cubierto el 22.3% y en el de ingresos más altos, en cambio, lo está el 48.4%. Esto es coherente con lo observado en 1994, respecto a la asistencia de menores de 2 años a salas-cunas por quintil de ingreso.

Andrade, Blázquez y Palma (1996) señalan que en 1995 el conjunto de instituciones estatales, incluyendo los municipios, atendían a 363 441 niños de 3 a 6 años. Según datos proporcionados por las mismas instituciones, en 1997 la JUNJI e INTEGRA habían atendido aproximadamente a 93 000 menores de 2 a 6 años a los que habría que sumar la cobertura proporcionada por las escuelas municipalizadas y los establecimientos privados.

La cobertura del Ministerio de Educación, a través de las escuelas municipalizadas y privadas subvencionadas, alcanza a 280 373 niños de entre 5 y 6 años, lo que significa que el 93% de los menores de este grupo etario asiste a algún establecimiento educacional (*El Mercurio*, 20 de octubre de 1997). Esto no elimina el problema del cuidado infantil por cuanto los horarios de atención escolar no se acoplan a los del mundo del trabajo.

D. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La calidad del empleo de las trabajadoras incluye algunas dimensiones no contempladas cuando se analiza el empleo en general. Así, la segregación sexual del trabajo, que implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas o categorías ocupacionales, constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución. Esta relación aparece al articular la división sexual del trabajo como categoría descriptiva con una reflexión sobre los procesos por los cuales la sociedad utiliza esta diferenciación para jerarquizar las actividades de hombres y mujeres. La división sexual del trabajo entre trabajo productivo y reproductivo, y al interior del trabajo remunerado, incide en las distintas oportunidades de acceso, desarrollo y condiciones de trabajo y hace posible la aplicación de estándares distintos según el sexo de los trabajadores.

Por otra parte, las dimensiones de la calidad del empleo que se incluyen corrientemente en el análisis del conjunto de la fuerza de trabajo tienen importancia y consideraciones diferentes para hombres y para mujeres, así como en relación a la igualdad de oportunidades en el trabajo. Por ejemplo, la duración de las jornadas laborales tiene un significado distinto para unos y otras si se toma en cuenta la desigual distribución del trabajo reproductivo.

Como se ha visto en el primer capítulo, en los últimos diez años ha crecido la participación de las mujeres en el mercado laboral. Esto expresa las expectativas laborales y la disposición hacia el trabajo remunerado de las mujeres aunque no siempre aquellas son satisfechas. Desde el punto de vista de la demanda de trabajo, las tasas de desocupación más altas y el desempleo por períodos más prolongados que los hombres revelan los mayores obstáculos para encontrar empleo. Por el lado de la oferta, la tasa de actividad femenina, que a pesar de su continuo crecimiento se mantiene muy por debajo de la masculina, manifiesta no sólo los límites que pone el trabajo del hogar y el cuidado de los hijos a las posibilidades de emprender un trabajo remunerado, sino también muchas veces el desaliento frente a las dificultades en la búsqueda de empleo.

También se observó que el crecimiento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo se produjo en gran parte por el crecimiento de las ramas en las que se ocupan más mujeres (en especial servicios) pero también en cierta medida por la entrada de las mujeres en ramas consideradas masculinas. Sin embargo, esto no fue suficiente como para cambiar el patrón de segregación sexual del trabajo³⁶.

Además, sería necesario estudiar cómo se reinstala la segregación al interior de las ramas y de las ocupaciones donde crece la proporción de mujeres. Por un lado, el crecimiento del empleo de las trabajadoras en ramas consideradas masculinas puede ubicarse en ocupaciones tradicionales para las mujeres y, por otro, la segregación intraocupacional no sólo es muy alta, sino que puede aumentar como forma de reproducir la segregación sexual y la discriminación³⁷.

Parece que sin cambios sociales profundos no se puede lograr más que una lenta declinación de la segregación sexual en el futuro cercano. Los empleadores seguirán contratando mujeres en ocupaciones predominantemente femeninas si sus habilidades individuales no son visibles. Si no se encuentran mujeres en trabajos no tradicionales no hay razones para que los empleadores cambien su concepción de que ellas no están en esas ocupaciones, porque no son capaces de desempeñarlas eficientemente. Por lo tanto, es necesario algún tipo de intervención basada en experiencias concretas que permita revisar las creencias vigentes de los empleadores. Mostrar en los medios de comunicación los casos exitosos de incorporación de mujeres en ocupaciones donde no estaban incluidas relevando la creatividad de esas empresas; destacar la presencia de mujeres en cargos de dirigencia; promover la incorporación de mujeres en los programas de capacitación dual y de aprendices en ocupaciones no tradicionales de manera que las prácticas de las estudiantes permita demostrar a las empresas sus capacidades para realizar el trabajo, son algunos ejemplos de acciones que se pueden emprender.

36. También hay que considerar que en estas ramas donde el número absoluto de mujeres es muy bajo, el tamaño de la muestra puede tornar los datos poco significativos y resultar en fluctuaciones que no reflejan cambios reales.

37. Ver ejemplos en Cockburn (1985) y Maruani (1991).

Al mismo tiempo que se observa una fuerte segregación ocupacional, también se estima que los hombres se concentran en las especialidades mejor remuneradas. Más aun, algunos estudios muestran que se concentran en subespecialidades mejor remuneradas tanto en las profesiones masculinas como en las femeninas. Lamentablemente, por razones de la información disponible³⁸ al momento del estudio, no fue posible probar esta hipótesis que está basada en investigaciones realizadas en otros países y en comprobaciones surgidas de estudios de casos u observaciones esporádicas en el contexto de otras investigaciones.

Las mujeres reciben en promedio remuneraciones inferiores a las de los hombres. Y esto ocurre en gran medida, porque las mujeres están ubicadas en ocupaciones peor remuneradas y no necesariamente por desigualdad de pago a igual trabajo. La segregación sexual del trabajo facilita los mecanismos de discriminación, ya que permite una subvaloración encubierta y por lo tanto más difícil de combatir.

Se ha observado en la sección C que a igualdad de nivel educativo existe una gran distancia entre las remuneraciones masculinas y femeninas que crece con la educación. Se puede argumentar que las profesiones que eligen las mujeres son aquellas de menor remuneración y que por lo tanto es necesario que las mujeres cambien sus elecciones. Lograr un mayor equilibrio en la composición por sexo de las profesiones parece ir en la dirección correcta. Pero también es necesario plantear la valoración de las profesiones femeninas –muchas de las cuales están en expansión– e interrogarse sobre el origen y los procesos por los cuales se les atribuye una menor valoración. Si la segregación sexual del trabajo es un síntoma subyacente de la discriminación, es necesario formular estrategias y medidas de política que consideren la diversidad y complejidad de los factores que intervienen en ella.

Por lo tanto, parece necesario investigar los contenidos y requerimientos –en términos de los estudios, habilidades, intensidad del trabajo, responsabilidad, etc.– de las ocupaciones de la manera más desagregada posible. Además, es indispensable analizar la valoración atribuida por los empleadores así como en el imaginario social a ocupaciones “masculinas” y “femeninas”, para responder preguntas del tipo de: ¿por qué una educadora de párvulos gana menos que un técnico de mantenimiento de maquinaria?, ¿por qué cuidar máquinas es más valorado que cuidar niños?

Por otra parte, todavía predomina la idea del trabajo de la mujer como secundario o complemento del ingreso principal del hogar que sería el del hombre; esto contribuye a comprimir los salarios de las mujeres y a que muchas veces sean relegadas en promociones y ascensos. Este es un problema muy

38. El INE no ha entregado información de ocupaciones con mayor desagregación de la utilizada en este estudio, porque no la consideró confiable por razones muestrales. Está en proceso de realizar correcciones que permitan un nivel de análisis más detallado.

arraigado que requiere acciones en el ámbito cultural y comunicacional que resalten los cambios que se están produciendo en la participación laboral de las mujeres que indican que sus remuneraciones son cada vez más centrales para la calidad de vida de las familias.

Uno de los argumentos empresariales que intenta justificar las menores remuneraciones de las mujeres dice relación con un supuesto mayor ausentismo de las mujeres ligado a sus tareas familiares así como un mayor número de licencias médicas para ella o para el hijo menor de un año. No existe información al respecto que permita conocer la magnitud y causas de licencias, controlando por las características de la ocupación y condiciones de trabajo por ramas de actividad y ocupación. Las ISAPRE recogen la información sobre licencias médicas por sexo, que constituiría un aporte al conocimiento necesario, pero no se procesa de esta manera desagregada. Por otra parte, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar no tienen desagregada por sexo la información respecto de subsidios iniciados por licencias curativas y licencias por enfermedad de hijo menor de un año, lo cual en este último caso no permite evaluar las licencias que hayan tomado los padres por enfermedad de sus hijos.

Una investigación sobre ausencias y licencias es fundamental para cuestionar un mito sobre las trabajadoras bastante arraigado.

En el análisis de las remuneraciones se comprueba que hay un porcentaje mayor de trabajadoras que ganan menos de un salario mínimo lo que incide en la mayor pobreza femenina. Esto puede estar influido por el hecho de que existe una mayor proporción de mujeres, en especial las cuentapropistas y trabajadoras no permanentes sin contrato —y dentro de este grupo el servicio doméstico— que tienen jornadas más reducidas. Este fenómeno está íntimamente relacionado con las limitaciones en la disponibilidad laboral que enfrentan las mujeres derivadas de la responsabilidad en el cuidado de los hijos y otros familiares, la carga de trabajo doméstico y la falta de servicios de cuidado infantil de amplia cobertura.

Hay una proporción mayor de mujeres que de hombres que trabajan en jornada parcial, pero 53% de ellas preferirían trabajar más, es decir, que más de la mitad de las trabajadoras de tiempo parcial son subempleadas.

En el otro extremo, las mujeres que trabajan más de 53 horas son más numerosas que los hombres. El servicio doméstico permanente puertas adentro está incluido en las ocupaciones con largas jornadas, ya que la legislación sólo establece el descanso mínimo en 12 horas diarias y 2 medios días de descanso semanal. Otras, que por la fecha en que se realiza la encuesta CASEN no son captadas, tales como las temporeras de la fruticultura, también tienen extensas jornadas en los períodos de trabajo. En el comercio y en algunos servicios es legal la jornada diaria de 12 horas por considerarse poco intensivos, ya que puede incluir períodos de tiempo sin público que atender. En los centros comerciales que atienden todos los días de la semana este problema es crucial, ya que no permite respetar siquiera el descanso dominical.

La discusión de la longitud de la jornada laboral es apenas incipiente en Chile y, dada la relativamente baja tasa de desocupación promedio, no parece haber condiciones para que la discusión se desarrolle³⁹. Sin embargo, es un factor fundamental en la calidad del trabajo y en la calidad de vida que afecta la salud de los trabajadores, en especial de las mujeres y que obstaculiza las posibilidades de alcanzar un equilibrio en la distribución del trabajo del hogar. El aumento en la productividad que se está observando y que se prevé para el futuro no sólo tiene que incidir en los aumentos salariales, sino también en la disminución de la jornada laboral.

La falta de capacitación en términos cuantitativos no revela una desventaja para las mujeres ocupadas; por el contrario, ellas se capacitan en mayor proporción que los hombres. Sin embargo, accede a la capacitación un bajo porcentaje de trabajadores, sean hombres o mujeres y la proporción crece notoriamente a medida que aumenta el nivel educativo, lo cual implica una fuerte segregación vertical para ambos sexos. Es decir que la capacitación laboral aparece orientada a las personas que poseen capacidades previas adquiridas en el sistema formal y mayores posibilidades –contactos, financiamiento– de acceder a ella.

Para detectar la importancia de la capacitación en la calidad del empleo se requeriría conocer el tipo de capacitación que se les entrega a uno y otro sexo. Es decir, sería necesario conocer si hay diferencias entre hombres y mujeres en la capacitación para el desempeño del cargo que ocupan o si están dirigidos a mejorar las oportunidades de desarrollo de carrera; si la capacitación con relación a nuevas tecnologías se relaciona con rutinización de tareas o si brinda posibilidades de aumentar la autonomía y creatividad en el trabajo; si la capacitación reproduce la segregación sexual del trabajo o la cuestiona y tiende a disminuirla, etc. Esto requiere la realización de estudios en mayor profundidad que permitan captar estos fenómenos, que seguramente difieren con los sectores de actividad y ocupaciones.

Las acciones positivas para promover la capacitación de mujeres en ocupaciones no tradicionalmente femeninas deben ser complementadas con la mejora en la capacitación en aquellas tradicionales incluyendo las nuevas tecnologías; esto puede contribuir a evitar que se expulse a las mujeres de las ocupaciones y puestos de trabajo de mejor calidad cuando se produce el ingreso de varones en las actividades hasta el momento femeninas.

El avance en términos de capacitación y calificación requiere un trabajo en el área educativa con profesores/as y orientadores/as, con funcionarios públicos ligados a la elaboración e implementación de políticas de capacitación, así como realizar acciones comunicativas dirigidas a las empresas y

39. La discusión sobre la disminución de la jornada laboral vigente en Europa aparece ligada a la necesidad de bajar la tasa de desocupación por la vía de repartir el trabajo que la economía demanda entre un número mayor de trabajadores/as. Si no existe este factor, la discusión tiene que surgir de demandas por mejorar la calidad de vida.

organizaciones de empresarios. Promover la incorporación de temas sobre género y trabajo en las carreras relacionadas con la administración de empresas, en especial en los postgrados sobre recursos humanos, podrían favorecer la desegregación ocupacional y mejorar las oportunidades de las mujeres para el desarrollo de sus carreras laborales.

La nueva Ley de Capacitación del SENCE promulgada el 10 de septiembre de 1997, cuya meta es duplicar el número de trabajadores/as capacitados/as al año 2000, crea comités bipartitos para incidir en los planes de capacitación, dando participación a los/as trabajadores/as. Esto se aplica a las empresas con más de 15 trabajadores/as. Dado que una gran mayoría de las mujeres se concentra en empresas más pequeñas, la posibilidad de participación en estas decisiones no es muy amplia. Sin embargo, el nuevo Estatuto permitirá financiar acciones de capacitación para sectores de menores recursos. Además, en la nueva ley se incorpora la creación del Fondo Nacional de Capacitación que permite la ampliación de la cobertura con planes que se dirigirán a quienes buscan trabajo, mujeres jefas de hogar, temporeros/as así como microempresarios/as y trabajadores/as independientes de baja calificación. En estos sectores hay una alta proporción de mujeres y es necesario dar seguimiento a estas medidas para asegurar que ellas sean beneficiadas.

En el caso de las cuentapropistas y microempresarias, es necesario insistir en la necesidad de establecer políticas y programas de apoyo que tomen en cuenta los problemas específicos de exclusión respecto de instrumentos de capacitación, asistencia técnica, crediticia y de gestión empresarial, así como de promoción de exportaciones. Esto se logra tanto a través de otorgar la especificidad a los instrumentos existentes como apoyando la asociatividad de las mujeres en instituciones promocionales propias y en las asociaciones de empresarios.

El grado de afiliación sindical de las mujeres es más bajo que para los hombres, siendo para ellos también escaso. Esto en gran medida se relaciona con la distribución de unos y otras entre las categorías ocupacionales y el tamaño de las empresas en las que trabajan, lo que no permite la participación sindical y/o la formación de sindicatos. De hecho, una parte de los/as que sí están sindicalizados/as pertenecen a asociaciones gremiales o sindicatos interempresas que no permite la negociación de condiciones de trabajo de la manera que marca la ley para los sindicatos de empresa. Sin embargo, fomentar la asociatividad de las mujeres es importante en todas las categorías ocupacionales y formas de contratación, porque la conciencia de derechos es básica en la elaboración de propuestas para mejorar las condiciones de trabajo y en las negociaciones, considerando una acepción más amplia del término. Fomentar el liderazgo sindical femenino camina en la misma dirección. Tanto la presencia de mujeres en la dirigencia sindical como una mayor participación de las mujeres impulsaría la introducción de las necesidades y demandas de las mujeres trabajadoras a la agenda sindical, hoy día muy limitada.

La falta de información sobre la salud de las trabajadoras ligadas a sus condiciones de trabajo se expresa en la omisión de sus patologías más frecuentes en las normativas laborales, lo que redundará en la pérdida de beneficios ante la enfermedad y dificulta la prevención. Se requieren estudios sistemáticos y concretos que permitan revisar las definiciones existentes y que incluyan aspectos de las condiciones sociales del trabajo, organización del proceso y ritmo de trabajo, jornadas laborales, inseguridad en el empleo y formas de control laboral.

Respecto del acoso sexual, un problema de las condiciones de trabajo de amplia incidencia, está en discusión una propuesta de ley que lo sancione y estimule su prevención. Hacer conciencia sobre este tema en distintos niveles, ya sean las trabajadoras, las organizaciones sindicales, los empresarios y los organismos de fiscalización del trabajo, junto con apoyar la aprobación de la ley, son algunas de las acciones necesarias.

La protección a la maternidad sólo cubre a las trabajadoras permanentes con contrato y, para los servicios de cuidado infantil, se suma el requisito de tener que trabajar en establecimientos donde haya 20 o más mujeres empleadas. Además de no cubrir a las mujeres que trabajan en empresas pequeñas, que son la mayoría, tampoco cubre a las cuentapropistas. En estos casos la solución para las de menores ingresos la podrían ofrecer instituciones tales como JUNJI e INTEGRAL –las que requieren aumentar su cobertura– y el establecimiento de salas-cunas y jardines infantiles comunales.

El requisito de proveer cuidado infantil por parte de los empleadores puede tener una respuesta discriminatoria a la contratación de mujeres, tanto respecto del empleo de mujeres como de las condiciones de trabajo en términos de estabilidad del contrato y en términos salariales. Por ello el Servicio Nacional de la Mujer está estudiando una forma de financiamiento que no penalice a las mujeres. El estudio en marcha propone un financiamiento tripartito –Estado, trabajadores y empresa– y en función del número de trabajadores contratados de cualquier sexo.

Uno de los aspectos interesantes del proyecto en estudio es que cubre a los hijos de todas las trabajadoras sin límite de tamaño de empresa y también a las cónyuges de trabajadores con contrato cuando ellas trabajen en el sector informal.

Por ser un sistema basado en el subsidio a la demanda, es necesario estudiar las formas de fiscalización de las salas-cunas para evitar el surgimiento de soluciones de baja calidad destinadas a captar la demanda que el subsidio cree.

Se ha podido observar que tener contrato y relación de trabajo permanente mejora los indicadores de calidad del empleo para los cuales se cuenta con información. También se vio que la proporción de trabajadoras sin contrato ha aumentado así como las que no cotizan en el sistema previsional, aunque el período de tiempo considerado no permite asegurar una clara tendencia. Tampoco se ha podido captar con la información disponible la magnitud del trabajo

realizado en el domicilio de la trabajadora por encargo de terceros, el que se realiza sin ninguna regulación. La nueva información que el INE y Mideplan están procesando permitirá medirlo, aunque por el momento no se podrán conocer tendencias.

Un caso especial es el que plantean las trabajadoras en el servicio doméstico; su situación y el alto peso de esta ocupación entre las mujeres incide de manera sustantiva para explicar la mayor precariedad del empleo femenino.

En los últimos años han logrado mejoras en dos aspectos: una indemnización de medio mes por año de servicio que, aunque es aportado por ellas mismas en un fondo individual producto de un descuento de su salario, significa un progreso frente a la vulnerabilidad anterior en que podían ser despedidas sin causal y sin indemnización, lo que para las trabajadoras puertas adentro significa además perder la vivienda. La otra mejora ha sido el aumento de las horas mínimas de descanso diarias de 10 a 12.

Pero la situación es de todos modos muy precaria. Casi la mitad de las trabajadoras permanentes en este grupo no posee contrato, y de estas casi el 80% no tiene cotización previsional. Además, es muy probable –aunque no se ha contado con este dato– que las que no tienen cotización previsional tampoco cuenten con el fondo de indemnización. Por otra parte, aun si trabajan en relación laboral permanente, con contrato y cotización previsional, no tienen fuero maternal, lo que en la práctica las excluye del subsidio maternal. La protección a la maternidad, mediante el fuero y su incorporación al grupo de trabajadoras con derecho a cuidado infantil para sus hijos, son medidas importantes a lograr, así como la búsqueda de formas factibles de fiscalización para hacer cumplir la normativa respecto de la cotización previsional.

Por último, es necesario destacar que distintos estudios sostienen que la protección del trabajo tiende a disminuir y existen presiones por parte del empresariado para que así sea, con el objetivo de disminuir costos y también para impedir el desarrollo del poder de negociación de los/as trabajadores/as que produce en los empresarios el temor a perder el control de sus empresas. En este contexto es necesario indagar si la polarización de las condiciones de trabajo entre un grupo reducido de empleos de alta calidad y un grupo más numeroso de trabajos precarios perjudica en mayor medida a las mujeres y a través de cuáles mecanismos. Asimismo, el problema a estudiar en profundidad es de qué manera y mediante qué tipo de normativas –que tomen en cuenta la especificidad de los problemas de las mujeres en el trabajo– se puede conseguir la flexibilidad que parece requerir la competitividad en una economía abierta, preservando condiciones de trabajo que permitan la equidad, la estabilidad social y el derecho de todas las personas a participar en las decisiones que afectan su vida. Es decir, se plantea la necesidad de desarrollar un tipo de flexibilidad laboral regulada y protegida que reconcilie el proceso productivo con las necesidades humanas.

BIBLIOGRAFIA

- AGOSIN, M. 1997 *Un modelo de proyección de largo plazo de la economía chilena* (Santiago, Centro de Análisis de Políticas Públicas, Universidad de Chile, Programa de Desarrollo Sustentable).
- ANDRADE, C.; BLAZQUEZ, M.; PALMA, C. 1996 “La participación de las mujeres en el mercado laboral y el cuidado y atención de sus hijas e hijos”, en M. E. Valenzuela (Publicado bajo la dirección de): *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo* (Santiago, SERNAM).
- BARAÑANO, M. 1992 “Mujer, trabajo y salud”, en M. Barañano (Publicado bajo la dirección de): *Mujer, trabajo y salud* (Madrid, Ed. Trotta, Fundación 1º de Mayo).
- BIELBY, W.; BARON, J. 1984 “A woman’s place is with other women: Sex segregation within organizations”, en B. F. Reskin (Publicado bajo la dirección de): *Sex segregation in the workplace: Trends, explanations, remedies* (Washington, D.C., National Academy).
- BUSTAMANTE, C., ECHEVERRIA M.; PARRA, M. 1990 *Condiciones de trabajo en el Servicio de Tesorería*, serie Documentos de Capacitación (Santiago, Tesorería General de la República).
- CEPAL, 1995 *La equidad en la educación y el trabajo: Algunas especificidades de género*, Seminario-taller “Reforma de la Educación Media en Chile: ¿Más equidad?” (Santiago, CEPAL).
- CEPAL/UNESCO/OREALC, 1992 *Educación y conocimientos, eje de la transformación productiva con equidad*, documento LC/G 1702 (Santiago, CEPAL).
- COCKBURN, C. 1985 *Machinery of dominance. Women, men and technical know-how* (Pluto Press, Londres).
- DELANO, B.; TODARO, R. 1993 *Asedio sexual en el trabajo* (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer).
- DIAZ, E.; HENRIQUEZ, M. 1993 *Nuevo perfil de patología laboral (tendosinovitis y estrés): El caso de las digitadoras de computación del sector financiero*, ponencia en el “Encuentro sobre Precarización del Empleo y Desgaste de la Salud de las Trabajadoras” (Santiago, CLACSO/PET).
- DIAZ, X.; MEDEL, J. 1997 *Mujer, trabajo y salud: Los daños invisibles* (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer, CEM).
- DIAZ, X.; MEDEL, J.; SCHLÄEN, N. 1996 *Mujer, trabajo y familia: El trabajo a domicilio en Chile*, serie Documentos de Trabajo (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer, CEM).
- DIAZ, X.; SCHLÄEN, N. 1994 *La salud ignorada. Trabajadoras de la confección* (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer, CEM).
- DIAZ, X.; MEDEL, J.; SCHLÄEN, N. 1994 *La salud ignorada. Trabajadoras de la industria pesquera* (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer, CEM).
- DIRECCION DEL TRABAJO, 1997 *Las normas que protegen la maternidad en Chile: El comportamiento de las empresas*, serie Cuadernos de Investigación (Santiago, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo).
- 1996 *Memoria anual 1996* (Santiago, Dirección del Trabajo).
- ECHEVERRIA, L.; ANDRADE, C. 1996 “La capacitación laboral como herramienta para mejorar las condiciones de vida de las mujeres pobres”, en M. E. Valenzuela (Publicado bajo la dirección de): *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo* (Santiago, SERNAM).
- ELTER, D. 1995 “La situación de la mujer en el nuevo sistema previsional chileno”, en M. E. Valenzuela (Publicado bajo la dirección de): *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo* (Santiago, SERNAM).
- ESPINOSA, M. 1995 *Tendencias sindicales: Análisis de una década*, serie Cuadernos de Investigación/2 (Santiago, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios).
- GALVEZ, T. 1994 *De la inactividad a la disponibilidad laboral*, serie Estadística y Economía/9, (Santiago, Instituto Nacional de Estadísticas).

- GUZMAN, M. 1997 *Las mujeres en el mercado laboral: Desde el género a la formulación de políticas*. Informe final (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer).
- HENRIQUEZ, H.; ROMAN, P. 1996 “¿Cambia el tiempo de trabajo en Chile?”, en *Economía y trabajo en Chile* (Santiago, PET).
- HENRIQUEZ, H.; RIQUELME, V. 1996 *Trabajo y maternidad: Los pasos pendientes*, serie Temas Laborales, Año 1, N° 3 (Santiago, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios).
- HENRIQUEZ, H.; PEREZ, E. 1994 *La subestimación de la participación femenina en las actividades económicas: Encuesta suplementaria a mujeres inactivas*, serie Estadística y Economía/8 (Santiago, Instituto Nacional de Estadísticas).
- LABARCA, G. 1996 “La formación de habilidades básicas y la capacitación para el trabajo productivo”, en *Revista de la CEPAL* (Santiago, CEPAL), agosto.
- MARUANI, M. 1991 “La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo”, en *Revista Economía y Sociología del Trabajo*, N° 13-14 (Madrid).
- MAURO, A. 1997 *Alcance de la capacitación laboral. Un análisis de la Encuesta CASEN*, serie Documentos de Trabajo (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS (varios años) *Censo de población y vivienda de 1970, 1982 y 1992* (Santiago, INE).
- (varios años) *Encuesta Nacional de Empleo, 1987, 1990, 1992, 1994 y 1996*. Trimestre Oct.-Dic. (Santiago, INE).
- MEDEL, J.; RIQUELME, J. 1994 *La salud ignorada: Temporeras de la fruticultura* (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer, CEM).
- ORGANISATION DE COOPERATION ET DEVELOPPEMENT ECONOMIQUES, OCDE, 1994 *Les femmes et le changement structurel. Nouvelles perspectives* (Paris, OCDE).
- PARRA, M. 1993 *Trabajo y desgaste mental en docentes del sector municipal de la educación chilena* (Santiago, Programa de Economía del Trabajo).
- SALAZAR, R. 1991 *Participación de la mujer en el sector pesquero chileno* (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer).
- TEZANOS, J. F. 1992 *Transformaciones en las estructuras de clases en la sociedad tecnológica avanzada*, serie Socialismo del Futuro/6 (Madrid, Fundación Sistema).
- TODARO, R.; RIOS, M. 1995 *Mejoramiento de las estadísticas de género en Chile en el área de trabajo*. Informe para el INE (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer).
- TODARO, R.; SALAZAR, R. 1993 “Mujeres”, en *La impresión de las cifras. Niños, mujeres, adultos mayores* (Santiago, Ministerio de Planificación y Cooperación).
- VENEGAS, S.; ECHEVERRIA, L. 1994 “La línea de capacitación laboral, eje del Plan Piloto de Apoyo a Jefas de Hogar”, en M. E. Valenzuela (Publicado bajo la dirección de): *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo* (Santiago, SERNAM).

CAPÍTULO VII

Paraguay: La calidad del empleo de las mujeres

María Victoria Heikel

INTRODUCCION

La posición de la mujer en el mercado de trabajo fue históricamente (y en gran medida aún es) interpretada según criterios definidos culturalmente. En consecuencia, la valoración y retribución de su esfuerzo ocupacional están influenciados por factores tanto económicos (de mercado) como extraeconómicos (de las relaciones sociales entre los sexos).

La imagen colonial de las mujeres en la Plaza del Mercado Central o de las cargadoras de naranjas en La Recova es, sin duda, una imagen económica compartida con la de las marchantes (vendedoras ambulantes que, desde el mercado o desde sus propias huertas, repartían sus productos por toda la ciudad). Entre unas y otras pudieron existir diferencias: como despachantes dependientes, obreras portuarias o vendedoras ambulantes, pero también existía un rasgo común: el mercadeo de los alimentos, rubro que estuvo restringido al sexo femenino, prácticamente con exclusividad, hasta que se instalaron los primeros almacenes de barrio, atendidos por su propio dueño (un varón) recién a principios de este siglo.

También son tradicionales las imágenes de mujer trabajadora, como obreras industriales del sector textil, tabacalero, del cartón, de los frigoríficos y las procesadoras de alimentos. En todos los casos, durante la primera mitad de siglo XX la figura de la obrera estuvo asociada a actividades típicamente femeninas: costura y alimentos principalmente, pero se fue desdibujando en la misma medida en que se transformaron las fábricas, al aumentar el grado de tecnificación.

Otros sectores donde surge la imagen de mujer trabajadora son el magisterio y el sector paramédico (enfermeras y obstetras), con representaciones igualmente asociadas a roles doméstico-reproductivos tradicionales. En estos sectores, como en el “empleo en casa de familia”, no hubo mayores cambios, en términos de modernización, y la figura femenina sigue siendo la imagen predominante.

El crecimiento del sector financiero en el Paraguay sí produjo un cambio substancial en cuanto a la incorporación de la mujer en lugares de trabajo tradicionalmente reservados al varón y en empresas modernas y tecnificadas. Los bancos, las financieras y las compañías de seguro, que se han multiplicado exponencialmente durante las dos últimas décadas de este siglo, tienen en muchos casos una mayoría de personal femenino. En este sector, la típica figura del “tenedor de libros”, con sobremangas y visera, fue reemplazada por la mujer, quien también tiene características especiales: de edad (joven), de estado civil (soltera) y físicas (de buena presencia). Si bien dichas características no corresponden al rol doméstico-reproductivo, representan condicionamientos para el acceso al empleo que tienen que ver mucho más con el cuerpo y las habilidades manuales que con sus capacidades intelectuales o de gerenciamiento.

Las dificultades que encuentran las mujeres para lograr oportunidades y trato iguales en el empleo, para hacerse visibles en las estadísticas laborales y en las cuentas nacionales, y especialmente para ocupar un lugar en las políticas económicas y de empleo, tienen una parte importante de su explicación en esta asociación viciosa que se hace entre su imagen sociocultural y sus posibilidades como trabajadoras.

A idénticos factores culturales responden otras formas de discriminación que pueden considerarse como anteriores a su inserción en el mercado de trabajo: la discriminación para ingresar y permanecer en el sistema de educación formal (que comienza a superarse recién en los años setenta en el área urbana y diez años después en el sector rural); el sexismo en el sistema escolar actual (que desarrolla capacidades diferentes según se trate varones o niñas); el acceso diferencial a la formación técnica profesional (en oficios típicamente femeninos) y las dificultades (muchas veces insalvables) para compartir las responsabilidades domésticas y la crianza de los hijos, condicionan fuertemente las posibilidades de la mujer para obtener empleos de mayor calidad

En el lugar de trabajo, prejuicios tales como que: la maternidad es un sobrecosto de la mano de obra femenina; las mujeres son más conflictivas (emocionalmente inestables); su salario es un complemento en el presupuesto familiar o son subsidiarias de la seguridad social del varón; los comportamientos sexistas que inducen, avalan y realizan acoso sexual o simplemente las resistencias a “imaginar” a una mujer en cargos de dirección, constituyen obstáculos para su promoción laboral, incluyendo en ésta tanto la capacitación como el nivel de remuneración obtenido.

La opción de la mujer por ingresar al mercado de trabajo aún no es incluida entre las expectativas socioculturales hacia la mujer, y la transgresión a los roles tradicionales se convierte en un factor de exposición y riesgo al trato desigual, discriminatorio en términos de promoción y salarios, y vejatorio en los casos donde además se agrega el acoso sexual. Su condición de transgresora (muchas veces en la conciencia de las propias mujeres) la llevan a aceptar empleos que no serían aceptados por los hombres en las mismas condiciones de

contratación y remuneración. A los factores culturales se suma el deterioro que en general está afectando al mercado de trabajo, tanto por el estancamiento económico que vive el país como por las medidas de ajuste que se fueron aplicando, especialmente a partir de la caída de la dictadura en 1989, y dieron como resultado el ensanchamiento del segmento de empleos y ocupaciones de menor calidad.

Con el objetivo de avanzar en el análisis de la situación laboral femenina en general, y especialmente de las dificultades que tienen las mujeres para acceder a empleos de mayor calidad, se abordan en este estudio: i) las formas de acceso que ellas tienen (o no) al trabajo remunerado, incluyendo aquí tanto la condición de actividad como los grados de ocupación, subocupación y desocupación; ii) el tipo de inserción en el mercado de trabajo, según diferentes sectores económicos, y la posición que ocupan, según el tamaño de las empresas; iii) los riesgos más comunes en las diferentes categorías de trabajo femenino, las exigencias del mercado (en términos de nivel de instrucción y duración de la jornada), los beneficios que obtienen las mujeres de sus empleos, medidos en términos de ingresos y otras condicionantes para una inserción laboral u ocupacional de mayor calidad, y iv) el análisis de algunos grupos considerados como especialmente vulnerables: las trabajadoras rurales, las trabajadoras migrantes, las trabajadoras a domicilio y las trabajadoras del sector no formal de la economía.

El estudio intenta evaluar los avances o estancamientos registrados en diez años. Para ello se consideraron los datos provistos por las Encuestas de Hogares (EHs) de tres años principalmente: 1985, 1990 y 1995. Esta fuente de información ha variado en el tiempo tanto con respecto a su cobertura geográfica como muestral. Con respecto a la cobertura, en los dos primeros años considerados, la EH se restringe al Área Metropolitana, expandiéndose a partir de 1995 a los principales departamentos del país (donde se concentra más del 80% de la población). Con respecto a la muestra consultada, en los dos primeros años se trata del 10% de la cobertura censal (un poco menos de 1 000 viviendas) hasta alcanzar unas 4 500 viviendas en 1995.

Las EHs también han ido evolucionando en términos de definición de variables y tipo de información recogida. Por esta razón en muchos casos se cuenta con dos intervalos de edades para la Población Económicamente Activa (PEA) 12 y 10 años respectivamente, y en otros se ha recurrido a un período de tiempo diferente para poder establecer comparaciones de proceso: 1991 y 1994.

De manera complementaria y para aquellas dimensiones que hacen al comportamiento más general de la población, se ha recurrido a la información censal (Censos de Población y Viviendas de 1982 y 1992) y a los datos sobre empleo rural provistos por el Censo Agropecuario Nacional de 1991.

Sobre las dificultades metodológicas y de información que en algunos casos han debilitado la profundidad pretendida en el análisis, se presenta un resumen con propuestas de alternativas para mejorar la recopilación de datos sobre el empleo femenino a nivel nacional. Del mismo modo, se proponen también

líneas de acción para mejorar la calidad del empleo de las mujeres, teniendo en cuenta las posibilidades, restricciones y oportunidades del país, considerando especialmente el proceso de integración al MERCOSUR.

A. LA MODERNIZACION ECONOMICA, LAS MEDIDAS DE AJUSTE Y SU IMPACTO EN EL MERCADO DE TRABAJO

El primer intento coordinado de aplicación de medidas de ajuste en Paraguay coincide con el inicio de la transición democrática (1989), y la de medidas con el objeto de lograr la estabilidad macroeconómica a través de la liberalización del tipo de cambio (1989) y de las tasas de interés (1990), la apertura formal del comercio exterior con reducción de aranceles y la eliminación de restricciones o regímenes especiales (1989-1992) (Ocampos, 1994).

El incipiente proceso de reforma económica encontró obstáculos en la persistencia de los monopolios públicos y los oligopolios privados, por un lado, y del comercio no registrado (contrabando), por otro. Entre otras irregularidades se pueden mencionar la subvención a empresas públicas mediante bonos (externos e internos) para hacer frente a gastos corrientes principalmente; la continuidad de líneas especiales de redescuentos (más orientadas al sector agroexportador que al industrial); la aplicación de incentivos fiscales (tributarios y arancelarios) más para grandes empresas que para las pequeñas y medianas, y el soporte financiero con fondos del Banco Central a pequeños bancos, compañías de seguros, casas de cambio y financieras que por diversos motivos (en muchos casos extraeconómicos) no han podido hacer frente a las obligaciones con sus clientes.

Como estrategia de financiamiento interno, se puso énfasis en la reforma y regulación del sistema tributario aunque sin llegar al impuesto a la renta personal, quedando como base del sistema tributario el Impuesto al Valor Agregado (IVA) que, si bien simplificó la administración tributaria, intensificó aún más el peso de los impuestos indirectos sobre las recaudaciones totales (Ocampos, 1994).

Como consecuencia de las deficiencias en la articulación de estas medidas entre sí y con otras políticas gubernamentales, el impacto de ellas fue limitado.¹

En lo que respecta al comportamiento del mercado de trabajo específicamente, el impacto global de las medidas de ajuste adoptadas en este sector se tradujo tanto en el proceso de tercerización marginal de la ocupación y el empleo como en el nivel declinante de las remuneraciones.

A partir de 1987 y hasta 1991 los indicadores macroeconómicos tuvieron un comportamiento favorable, traducido en el incremento del producto, el

1. Para una discusión a fondo, ver un informe preparado para la JICA, por Corvalán y Heikel, 1997.

aumento del PIB per cápita, el equilibrio en la balanza comercial y de pagos, y el buen desempeño de las finanzas públicas (pese a la liberación del tipo de cambio y a la subida de la tasa de inflación). Es a partir de 1992 que se inicia el período recesivo, por el estancamiento de los sectores agrícola e industrial y por la crisis del sector financiero que se expresa en el quiebre de empresas vinculadas y empresas con dificultad de repago.

El deterioro actual del empleo en Paraguay sería resultado del “prolongado estancamiento de la economía”; de la incapacidad de los gobiernos del período de transición democrática (1989/1998) para modificar las tendencias recesivas y del “ahogante empate técnico” que se produce entre el crecimiento de la producción y el crecimiento de la población (Bordas, 1998).

Entre los años 1989 y 1993 los sectores que lideraron el crecimiento del Producto Interno Bruto (12%)² fueron los servicios básicos (32%), el financiero (23.4%) y el ganadero (16%). La construcción aumentó en un 10%, a pesar de la recesión registrada en el año 1992 debido a la necesidad de “resguardarse en valores reales, como los inmuebles, frente a las escasas posibilidades de inversiones rentables en otros sectores” (Ocampos, 1994).

Tradicionalmente la producción agrícola y la economía campesina han amortiguado la estrechez de la demanda de empleo en el área urbana; sin embargo, en las dos últimas décadas, la capacidad de retención de fuerza de trabajo del sector agrícola se vio fuertemente afectada por la caída de los precios del algodón, las restricciones internacionales a la exportación de productos cárnicos y el agotamiento de la frontera agrícola (a fines de los años ochenta) a partir de la habilitación de tierras para la agricultura empresarial (soya y trigo principalmente) y para la ganadería extensiva, sin llegar a influir en la alta concentración fundiaria que caracterizó la política agraria de la administración de Stroessner. El objetivo en aquel momento fue el de generar “divisas” a través de la agroexportación. Durante la transición política, y muy por encima de la emergencia de nuevos conflictos sociales en el sector campesino, se mantuvo la misma política agraria con excepción de lo ya mencionado respecto a las tasas de cambio.

Frente a la crisis agraria, es el sector de los servicios el que retiene a la mayor parte de la PEA, lo cual se ve acompañado de procesos demográficos importantes, como son las migraciones campo-ciudad que se registran tanto desde departamentos de menor dinamismo hacia los centros urbanos del área metropolitana, los puntos fronterizos y las ciudades intermedias ubicadas en las carreteras de mayor circulación (rutas internacionales), como al interior de los departamentos desde las áreas rurales hacia los pequeños centros urbanos.

2. De 1989 a 1993 el producto global creció un 12% a un promedio anual del 3.5% prácticamente igualando el crecimiento poblacional (3.4%).

A partir de la intensificación de los movimientos migratorios internos en la década del noventa, la población urbana (51.7%) llega a superar a la población rural (48.3%), sin que el mercado llegue a absorber la fuerza de trabajo disponible. En los primeros años de la década del noventa, aunque con niveles inferiores a los registrados por otros países que han pasado por severos ajustes estructurales, aumenta la desocupación, y la desocupación abierta es más importante a medida que crece el grado de urbanización

La menor tasa de desempleo abierto que ha registrado Paraguay es acompañada por un fuerte incremento del subempleo (visible e invisible) marginalizando el empleo y disminuyendo los ingresos. El “refugio” de la fuerza de trabajo es, en primer lugar, el sector no formal del mercado que es ocupado en un primer momento por las mujeres, después por los hombres y más recientemente por los niños y adolescentes.³ Secundariamente, aunque en una proporción importante de casos, la fuerza de trabajo desempleada migraba (como tradicionalmente lo ha venido haciendo) hacia países vecinos (principalmente Argentina).⁴

La migración internacional, así como las actividades de pequeños comerciantes en el área de frontera, tuvieron restricciones durante la primera mitad de la década del noventa a partir de la fijación de montos máximos de parte de Brasil, de la aplicación de tasas arancelarias por parte de Brasil y Argentina y de la política de inmigración restrictiva aplicada por Argentina, especialmente a trabajadores paraguayos/as y bolivianos/as.

La crisis agraria y el corte del flujo migratorio a la Argentina significaron una fuerte presión no sólo en el mercado de trabajo de Asunción y su Área Metropolitana (que ya concentraba alrededor del 40% de la PEA en 1992), sino también de pequeños centros urbanos y ciudades intermedias del interior del país. Los empleos de mala calidad y baja productividad, los empleos temporales y el sector no formal son los que hasta ahora están amortiguando el deterioro del mercado de trabajo.

El comportamiento de los salarios refleja que se mantiene el proceso de deterioro, a pesar de los reajustes establecidos durante los primeros años de la transición política. En efecto, entre febrero de 1989 y diciembre de 1995 se registraron 10 reajustes del salario mínimo oficial (SMO), pero su valor real se redujo. Como señala Ocampos (1994): “Si bien algunos estudios indican el relativamente alto nivel del salario mínimo de Paraguay frente a sus socios del MERCOSUR, duplicando los niveles de Brasil, por ejemplo, también señalan

3. El último análisis de situación, elaborado por UNICEF Paraguay en 1997, informa que el incremento de niños y adolescentes trabajadores en la calle está siendo acompañado por el aumento de la presencia de niñas y por la disminución del umbral de edad de estos trabajadores.

4. Extraoficialmente se considera que el número de paraguayos trabajadores en Argentina era entre 600 y 800 mil en el momento en que se empezaron a aplicar las políticas de restricción migratoria (1994).

que el costo actual hora/hombre es el más bajo de la región”. Además, se debe tener en cuenta que el segmento de la fuerza de trabajo que está cubierto por el régimen de salario mínimo legal es aproximadamente el 20% del total, mientras que el resto depende de los precios del mercado, por lo que el SMO actúa más como techo que como piso salarial.

Los trabajadores que no cuentan con un alto grado de especialización dependen en gran medida de su organización, ya sea en cooperativas, gremios o sindicatos. La experiencia sindical y gremial en Paraguay sufrió un fuerte retroceso entre los años 1940 a 1986, por lo que no está suficientemente desarrollada, mientras que las cooperativas, de generación mucho más reciente, aún no incluyen a pequeños productores ni trabajadores independientes, que más bien dependen de programas públicos y privados de “ayuda crediticia”.

Con respecto a la situación laboral de la mujer, si bien no se dispone de estudios específicos del impacto de las medidas de ajuste en la fuerza de trabajo femenina, es sabido que tanto los procesos de tercerización e informalización de la fuerza de trabajo como el deterioro de los salarios afectan principalmente a las mujeres (y más recientemente a los jóvenes y adolescentes de ambos sexos). En efecto, según datos de la Encuesta de Hogares de 1996, en el área urbana un 27% de las mujeres económicamente activas está subocupada, el 83% se desempeña en el subsector del comercio o los servicios y en todas las ocupaciones perciben en promedio una remuneración 36% menor que los hombres (DGEEyC, 1997).

Las mujeres campesinas siempre han encontrado en las ciudades una alternativa para obtener un ingreso (Heikel, 1996). La otra fuente de empleo tradicional para mujeres campesinas ha sido el empleo doméstico en la Argentina que actualmente se ve fuertemente dificultada por las restricciones migratorias ya mencionadas.

En el segmento de obreras y operarias, la crisis financiera y empresarial en los sectores de menor consolidación lleva a prescindir primero de la mano de obra femenina, la que, por su parte, responde a esta contracción aceptando peores condiciones de contratación y más bajos salarios; mientras que en el sector de mayor consolidación empresarial son reemplazadas por una combinación de otras obreras con mayor nivel de escolarización y por innovaciones tecnológicas prescindentes de mano de obra.

La capacidad de adaptación que tengan las mujeres a las nuevas tecnologías depende en gran medida de su nivel de capacitación profesional, lo cual de partida excluye a las mujeres de más edad; mientras que su capacidad de negociación depende del grado de adscripción que tengan a las organizaciones de trabajadores. En el caso paraguayo, como en muchos otros países, la sindicalización femenina es baja a la vez que los sectores productivos que incluyen a una mayoría de trabajadoras son los menos organizados.

Finalmente, con respecto a las trabajadoras por cuenta propia o independientes, si bien pertenecen a aquel sector que recibe “ayudas crediticias” aún no son visualizadas como agentes económicos prioritarios y por lo tanto dichos

programas no llegan a contemplar sus necesidades específicas tanto en términos de “garantías” prendarias como de rubros de inversión.

B. LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL DE LAS MUJERES

Aunque no es posible afirmar que en el caso paraguayo se esté en presencia de indicadores de la aplicación de medidas de ajuste en el sentido más clásico, y con la misma intensidad con que han sido aplicadas en otros países de la región, se debe destacar la existencia de una estrategia explícita de acompañamiento al proceso general de apertura e integración que se está produciendo en el ámbito del MERCOSUR,⁵ la cual reconoce la necesidad de aplicar medidas, por lo menos correctivas y estabilizadoras de la economía, que tiendan tanto al crecimiento económico (alentando la inversión y el comercio internacional) como a elevar el nivel de competitividad de la producción y la fuerza de trabajo.

La forma particular que adquirió el “ajuste” en Paraguay tiene que ver, en primer lugar, con sus propias características políticas: de un prolongado estado dictatorial (1954-1989) y de inicio de un proceso de apertura democrática e instauración del Estado de Derecho a partir de 1989. Durante la transición, el Estado paraguayo ha puesto más énfasis en reformas institucionales que en reformas económicas, incluyendo entre estas últimas las medidas relacionadas al empleo público. En segundo lugar, se deben considerar: i) la importancia que ha tenido el sector agropecuario y forestal en el proceso de modernización del sector primario a partir de la habilitación de nuevas tierras de cultivo para la explotación de la soya y la ganadería extensiva, y la extensión del cultivo del algodón, como rubros de exportación; ii) la “inversión” en monumentales obras de infraestructura (como las represas hidroeléctricas de Itaipú y Racy Retá y algunos aeropuertos), y iii) la menor presión del endeudamiento externo acumulado hasta el comienzo del período de transición.

Tanto las condiciones políticas (hasta fines de la década del ochenta) como las actividades de agroexportación y la construcción de obras de infraestructura, han impulsado el crecimiento del sector terciario, especialmente en el área de los bancos, compañías de seguros y financieras. Por su parte, la distribución del empleo, hasta los primeros años de la década del noventa, se siguió apoyando, en primer lugar, en la producción familiar campesina de subsistencia y, en segundo lugar, en el sector no formal del mercado de trabajo urbano.

5. Se utiliza el concepto de integración debido a que Paraguay frente al MERCOSUR, hasta el momento, ha mostrado de manera más visible su preocupación por el aumento del comercio interregional (especialmente el aumento del registro comercial) y por las correspondientes medidas aduaneras, mucho más que por otras “operaciones” de comercio e inversión, propias de un proceso de globalización.

Cuadro 1 Contribución al PIB por sectores económicos y PEA ocupada por sector, 1992 (en porcentajes)

Sectores económicos	PIB	PEA ^a
Bienes agropecuarios	26.26	35.40
Producción de otros bienes	21.55	19.80
Servicios básicos	8.48	4.00
Otros servicios y comercio	43.71	36.00

Fuente: Informe Económico BCP: Primer semestre 1996.

Censo de Población y Viviendas. DGEEyC, 1992.

Nota: ^a Excluye 3.9% de actividades no bien especificadas y 1% de personas que buscan empleo.

De parte de las mujeres en general, lo que se constata es un lento pero progresivo ingreso al mercado de trabajo, tanto en términos del aumento de la tasa de actividad económica como de la proporción de mujeres en la composición de la PEA por sexo, especialmente en áreas urbanas. Efectivamente, aun cuando a nivel de los Censos de Población la PEA femenina total no logra superar el 25% (20.3% en 1982 y 23.8% en 1992), los datos de la Encuesta de Hogares para Asunción muestran que entre 1986 y 1992 la variación fue de 54.2 a 58.4%, respectivamente (cuadros 2 y 3).

Cuadro 2 Población de 12 años y más por condición de actividad, según sexo y área, 1986-1990

Sexo, área y año	Total población 12 años y más	Total población no activa	PEA	Población activa				
				Total ocupada	Ocupados plenos	Subocupados Visible	Invisible	Desocupados
1986								
Asunción								
Ambos sexos	381 176	37.60	62.40	94.65	82.02	3.58	14.41	5.35
Mujeres	218 572	45.78	54.22	95.71	79.63	5.05	15.33	4.29
Hombres	162 604	26.60	73.40	93.61	84.44	2.09	13.47	6.39
Resto del Area								
Ambos sexos	326 016	38.46	61.54	93.01	81.69	6.17	12.14	6.99
Mujeres	175 872	54.48	45.52	91.85	76.50	10.44	13.05	8.15
Hombres	150 144	19.69	80.31	93.79	85.06	3.40	11.54	6.21
1990								
Asunción								
Ambos sexos	455 364	39.07	60.93	94.28	81.79	3.28	14.93	5.72
Mujeres	249 732	50.35	49.65	93.70	77.01	3.90	19.09	6.3
Hombres	205 632	25.37	74.63	94.75	85.62	2.77	11.61	5.25
Resto del Area								
Ambos sexos	397 089	38.86	61.14	92.48	85.60	2.37	12.04	7.52
Mujeres	207 438	56.68	43.32	93.32	81.54	4.96	13.50	6.68
Hombres	189 651	19.37	80.63	91.99	88.01	0.82	11.17	8.01

Fuente: Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Area Metropolitana. Cuadros 2 y 3.

Cuadro 3 Población de 10 años y más por condición de actividad, según sexo y área, 1995

Sexo y área	Total	Total población 10 años y más	Total población no activa	Población activa		
				Total ocupados	Subocupados	Desocupados
Asunción						
Ambos sexos	561 583	79.54	33.45	94.50	15.87	5.50
Mujeres	302 515	80.93	22.82	94.45	20.05	5.55
Hombres	259 068	77.94	10.63	94.54	12.00	5.46
Central urbano						
Ambos sexos	847 394	74.26	36.93	93.61	17.86	6.39
Mujeres	433 264	75.53	25.67	92.19	24.64	7.81
Hombres	414 130	72.93	11.26	94.63	13.00	5.37

Fuente: DGEEyC. Encuesta de Hogares 1995.
Cuadros 1.1B, 1.2, 2.1.

Sin embargo, esta mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo no ha logrado disimular las diferencias que persisten con respecto a la condición del varón, las cuales se asocian a patrones culturales de comportamiento, algunos directamente relacionados con el empleo y otros con la subordinación de género en las relaciones sociales.

Entre los factores de empleo debe considerarse la segmentación ocupacional que afecta en mayor medida a las mujeres: la limitación de ocupaciones por las que pueden optar y/o la incorporación segregada en ocupaciones de mayor avance tecnológico; el menor nivel de los ingresos; la precarización del trabajo femenino con el surgimiento o reforzamiento de formas de trabajo al margen de la productividad y con peores condiciones de seguridad y salud; la mayor inestabilidad en la contratación; los horarios más prolongados y el déficit en cobertura de seguridad social, entre los más importantes (Arriagada, 1994).

La edad, las posibilidades de progreso escolar, el estado civil, la división familiar de las tareas domésticas y la desigual responsabilidad frente a la crianza de los hijos(as), pueden ser considerados como factores extraeconómicos que influyen en las posibilidades de acceso a los puestos de trabajo, de ascenso en la escala ocupacional y de incremento en la remuneración (Heikel, 1996).

Con respecto a las transformaciones que vienen registrándose a nivel económico en general y en el mercado de trabajo en particular, se debe considerar que, tanto las medidas de políticas adoptadas como sus impactos en la calidad de vida de la población, no son "neutrales" con respecto a los diferentes segmentos de trabajadores y que, como resultado, dan origen a un mercado de trabajo cada vez más heterogéneo y segmentado, donde los empleos de peor calidad son ocupados por trabajadores con menor fuerza y especialización. Las

mujeres trabajadoras, los trabajadores agrícolas en general, y recientemente los jóvenes y adolescentes⁶ son grupos que pueden incluirse entre los que más obstáculos encuentran para su inserción y progreso en las relaciones laborales.

Existen dos áreas de la organización de la vida cotidiana en que la pobreza y las políticas económicas (de ajuste) impactan de manera directa en las mujeres: la inserción en el mercado de trabajo y la organización de su vida doméstica y familiar (Cuales, 1994). Se trata de un doble impacto, que obliga a un número mayor de miembros del hogar a buscar nuevas estrategias de generación de ingresos, pero que en el caso de las mujeres también las obliga a “producir” bienes y servicios que antes estaban disponibles en la forma de servicios públicos o que podían ser comprados en el mercado. Este doble impacto en la mujer se debe a la forma que adoptan las relaciones sociales dentro de la unidad doméstica y que se expresan, en este caso, en una desigual distribución de las obligaciones familiares.⁷

1. EL ACCESO AL MERCADO DEL TRABAJO

El aumento de la inserción en el mercado del trabajo de la población femenina se produce en prácticamente todos los grupos de edad, pero que se expresa con mayor fuerza entre los 35 y 44 años (6% en promedio) y entre los 20 y 34 años (5% en promedio). Este fenómeno está mostrando una mayor permanencia de la mujer en el mercado de trabajo en edades reproductivas, lo cual tiene relación, a su vez, con el menor número de hijos tenidos por las trabajadoras.

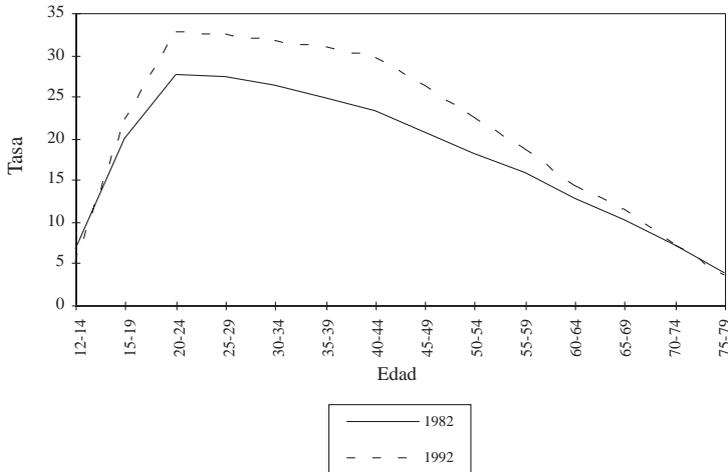
Otro cambio importante es el desplazamiento, en 10 años, del inicio del descenso en la intensidad de participación, durante el período 1982-1992. En efecto, en 1982 se observa una menor intensidad de la inserción femenina en el mercado laboral a partir de los 30 años, mientras que este mismo fenómeno se inicia a partir de los 40 años en 1992 especialmente en las áreas urbanas (cuadro 4).

En el caso de los hombres se observa un comportamiento diferente, ya que disminuyen las tasas de participación en todas las edades hasta los 64 años, siendo de mayor intensidad la contracción entre los 12 y 19 años (14% en promedio) que algunos analistas han atribuido a un incremento de su retención en el sistema educativo. A partir de los 20 y hasta los 54 años la disminución es en promedio del orden del 2%.

6. Se utiliza en este estudio la expresión “incorporación reciente” al trabajo de jóvenes y adolescentes con referencia a las nuevas formas de generación de ingreso que utilizan estos trabajadores, en escenarios nuevos, como “la calle”, por ejemplo, pero sin desconocer que el trabajo infantil no es un fenómeno absolutamente nuevo.

7. Benerías (1992) ha señalado que esta situación de doble impacto (que en la mayor parte de la literatura feminista es referida como doble jornada) resulta funcional a la continuidad de la aplicación de las políticas de ajuste con grandes costos sociales. (Ver Arriagada, 1994, pág. 93).

Gráfico 1 Paraguay. Tasa de actividad de la PEA femenina según edad (período 1982-1992)



Cuadro 4 Paraguay. Tasa de actividad específica de la PEA por edad según sexo, 1982-1992

Edad	1982			1992		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	51.5	83.0	20.3	51.0	78.4	23.8
12-14	20.2	33.3	6.7	12.4	19.5	5.2
15-19	47.3	74.5	20.0	40.3	58.6	22.1
20-24	59.7	92.1	27.5	60.9	90.0	32.6
25-29	62.7	97.4	27.4	63.9	95.8	32.5
30-34	63.3	98.6	26.4	64.9	97.2	31.7
35-39	61.5	98.8	24.8	64.6	97.3	31.0
40-44	61.4	98.2	23.2	64.4	97.0	29.6
45-49	58.1	97.7	20.7	61.5	96.3	26.2
50-54	57.4	96.5	18.2	58.7	94.1	22.5
55-59	55.0	94.6	15.9	54.6	91.3	18.6
60-64	49.7	90.1	12.7	48.8	84.1	14.4
65-69	38.1	68.5	10.3	42.5	76.6	11.4
70-74	29.7	55.2	7.1	33.2	63.4	7.1
75-79	17.8	37.8	3.8	13.5	26.5	3.6

Fuente: Torres (1994).

Los cambios producidos en la intensidad de participación de mujeres y hombres en la década considerada no llegan a compensarse entre sí y resultan en un suave, pero sostenido aumento de las tasas totales de actividad entre los 20 y 54 años, efecto éste que se debe a la mayor actividad laboral de las mujeres.

a) *Condición de actividad y nivel de fecundidad*

Con respecto a la relación que existe entre la participación económica femenina y el nivel de fecundidad se debe señalar que aun cuando la mayor participación económica coincide con los grupos de edad donde las tasas de fecundidad para el total de mujeres son más altas (20 a 29 años en 1992), el incremento de la participación económica coincide con la disminución del aporte de la fecundidad por edad, entre las trabajadoras.

En efecto, en Paraguay se han registrado dos procesos simultáneos: por una parte, el sostenido (aunque también lento) descenso de la fecundidad durante los últimos treinta años: desde 6.7 hijos por mujer en 1960 hasta 4.5 hijos por mujer en 1990 (ver Brizuela, 1994 y 1996), y por otra, la diferencia en el promedio de hijos tenidos por las mujeres activas o inactivas es de 2.75 (TGF = 2.74 y 5.49 respectivamente). Además, las mujeres activas presentan una fecundidad más tardía que quienes no están insertas en el mercado de trabajo (25-29 años y 20-24 años respectivamente).

Cuadro 5 Paraguay Urbano. Tasa de actividad femenina y tasa específica de fecundidad, según grupos de edad, 1982-1992

Edad	Año 1982		Año 1992	
	Tasa de actividad (por 100)	Tasa de fecundidad	Tasa de actividad (por 100)	Tasa de fecundidad
12-14	8.2		7.5	
15-19	27.0	70.3	31.8	76.2
20-24	38.9	185.2	46.9	183.4
25-29	40.4	210.9	47.2	188.8
30-34	38.8	182.0	46.4	150.8
35-39	37.5	127.4	45.9	100.0
40-44	35.5	54.1	44.4	44.9
45-49	31.2	11.2	40.4	12.1
50-54	26.7		34.4	
55-59	22.6		28.4	
60-64	17.4		21.4	
65-69	13.5		16.2	
70-74	9.0		10.1	
75-79	4.5		6.8	

Fuente: Brizuela (1994).

Sin embargo, no es posible explicar completamente la mayor intensidad de empleo femenino a partir de la reducción de la fecundidad solamente, ya que, por lo menos entre las mujeres urbanas que han demostrado un mayor incremento de su participación económica en los 10 años estudiados, la intensificación laboral abarca un intervalo de edad mayor (20 a 49 años) que el correspondiente al descenso de la fecundidad (25 y 39 años de edad)

b) *Condición de actividad y estado civil*

Además de la fecundidad, otra dimensión que está relacionada con la inserción laboral femenina es el estado civil (y a través de éste la situación familiar), considerado parte de los condicionamientos extraeconómicos que impulsan u obstaculizan el empleo de la mujer. Tradicionalmente se ha sostenido que eran las mujeres solteras las que presentaban una tasa más alta de participación, tanto porque eran las más escolarizadas (situación que hasta la actualidad se mantiene) como porque aún no habían iniciado su etapa reproductiva (o tenían menos hijos) y/o no estaban casadas o en relación consensual de pareja.

Según un estudio realizado en base a información censal, se ha podido concluir que esta situación ha variado, ya que son las mujeres separadas y divorciadas las que presentan una tasa de participación mayor (37% en promedio para 1992), mientras que las solteras se han desplazado a un segundo lugar (27%), manteniéndose las casadas y unidas en una tercera posición (15%). Así, las mujeres que han tenido una unión anterior y ya no la tienen aparecen como las más presionadas por ingresar o permanecer en el mercado de trabajo, mucho más que las otras, situación que muy probablemente se explica por las responsabilidades no compartidas por sus compañeros, con respecto a la manutención de los hijos (Heikel, 1996).

c) *Condición de “no” actividad*

A las mujeres que no han ingresado al mercado de trabajo la clasificación más tradicional las ubica entre quienes se dedican a “labores del hogar”, mientras que para los hombres la condición de estudiante es generalmente compartida con la de jubilados, pensionados y rentistas. Esta caracterización refleja los diferentes roles asumidos en la unidad familiar, pero también muestra que los hombres cuando no participan en el mercado de trabajo: o estudian y se preparan para ingresar, o ya se han retirado y están percibiendo una jubilación o pensión, pero siempre en categorías de “inactividad” definidas en relación con el empleo. Esta diferenciación de roles, que influye en el tipo de identidad y expectativas que se forman mujeres y hombres, se hace más evidente a medida que se reduce el grado de urbanización y, consecuentemente, de modernización de los contextos en que residen las personas.

Entre los años 1986 y 1995, ha habido cierta flexibilización de las diferencias mencionadas, tanto por la tendencia a disminuir la proporción de mujeres en la categoría de labores del hogar, como por su aumento en la de estudiantes.

La representación femenina en “labores del hogar” se ha reducido a la mitad (de 63.5% a sólo 37.1% en Asunción) lo cual está fuertemente influido por cambios en los conceptos utilizados por la última EH que considera otras condiciones de inactividad, tales como la edad, demasiado jóvenes o ancianas, y la discapacidad. En el caso de los hombres, la única de estas desagregaciones que produce un cambio significativo es la de edad joven, que disminuye su representación en la categoría residual de “otras situaciones”.

Con respecto al nivel de escolarización de la población no activa, ésta se concentra en los niveles más bajos de educación; condición que se va reforzando a medida que transcurre el tiempo (período 1986-1995). Esta situación es la esperada, ya que en los últimos años los diferentes procesos que se vienen dando en el mercado de trabajo van creando cada vez mayores dificultades de ingreso para los menos escolarizados.

La menor habilitación para el trabajo que obtienen las mujeres a través de sus estudios se puede ver en que son muchas menos entre quienes sólo han cursado los tres primeros años de estudio (18% y 28% para mujeres y hombres, respectivamente en 1995) a la vez que superan a los hombres en el nivel de secundaria completa (14% y 10% respectivamente).

Dos grupos que merecen una atención especial son el de analfabetos y el de educación superior, ya que ambos representan los extremos de la distribución por nivel de educación. Aunque la brecha se ha ido acortando (hasta el punto de invertirse) para el grupo de analfabetos (4% y 2.5% para mujeres y hombres, respectivamente en 1986 y 3.8% y 4.3% respectivamente en 1995), no se puede decir lo mismo con respecto al nivel terciario o superior, donde la tendencia es a aumentar la diferencia que incluye en la población inactiva a mujeres universitarias más que a los hombres en la misma condición (8.1% y 9.8% para mujeres y hombres en 1986, y 9.4% y 5.6% respectivamente en 1995, en la ciudad de Asunción). Entonces, mientras los varones inactivos se concentran cada vez más entre los analfabetos (requisito del mercado), las mujeres inactivas incluyen cada vez más a universitarias (pérdida de la credencial educativa).

La distribución por edad de la población inactiva muestra para 1995 que se trata de una estructura joven, mucho más joven para los varones que para las mujeres y con algunas diferencias con respecto al área de residencia. En efecto, en el área urbana un 45% de las mujeres y un 74% de los hombres inactivos son menores de 20 años, mientras que en el área rural los valores resultan ser del orden de 49% y 72% respectivamente.

Aunque no se trata de un grupo poblacional que está “buscando” empleo, la EH 95 ha indagado sobre sus deseos de “trabajar”⁸. En este grupo se podrían incluir a aquellas personas que estarían dispuestas a ingresar al mercado del

8. La pregunta sobre: Si se le ofrece un empleo, ¿trabajaría? se aplica a la población en edad de trabajar que no ha trabajado la última semana y aunque en el cuestionario se incluye a las personas desempleadas, en las tabulaciones éstas últimas son excluidas. El objetivo de esta indagación es determinar con mayor precisión el desempleo oculto, separando a quienes desean trabajar de los totalmente inactivos.

trabajo, si se dieran algunas condiciones: tipo de ocupación, dedicación horaria, remuneración, organización familiar, etc. y aunque los datos no permiten una caracterización en profundidad, es posible adelantar que:

- el “deseo” de trabajar, si se dieran ciertas condiciones, tiene magnitudes similares para hombres (33%) y mujeres (30.1%);
- entre las mujeres, quienes viven en áreas urbanas refieren deseos de trabajar (31.6%) en mayor proporción que quienes lo hacen en áreas rurales (27.9%), pero en mercados de trabajo menos modernos (37.0%) que el de Asunción (28.2%);
- en el área rural, el deseo de trabajar está más presente en edades anteriores a la edad de migrar (12 a 19 años), mientras que en el área urbana comprende un intervalo de edades más amplio (12 a 29 años);
- el deseo de trabajar por jornadas de medio tiempo es más frecuente en áreas urbanas, tanto para los hombres (70.6%) como para las mujeres (66.8%), que en áreas rurales (58.8% y 48.5% respectivamente);
- en el área rural, el trabajo a medio tiempo se corresponde con las edades en que también se puede estudiar (12 a 19 años) mientras que el trabajo a tiempo completo incluye edades reproductivas (12 a 34 años). En el área urbana esta relación es más clara aún: 12 a 19 años con expectativas de trabajo a medio tiempo y 20 a 39 años para tiempo completo;
- la menor exigencia con respecto al tiempo: “le da igual” es más frecuente entre las mujeres (10%) que entre los hombres (7%), resultando más notorio entre las jóvenes de Asunción (62% entre 14 y 19 años), pero aumentando con la edad en la medida que disminuye el grado de urbanización.

d) *Condición de ocupación*

La estructura por edad del empleo femenino presenta una distribución más joven que la del empleo de los varones: cerca de la mitad de la fuerza de trabajo femenina tiene menos de 30 años y un tercio entre 30 y 45 años. Además, se ha constatado que la presión por el empleo de mujeres jóvenes es más importante en el mercado de trabajo rural, probablemente por la ausencia de prestaciones sociales para las mujeres campesinas que, sumado al mayor número de hijos, dificultan la participación económica de las “madres” (Heikel, 1996).

En el período estudiado (1986-1995) se ha podido advertir, sin embargo, que al final del mismo aumentan las tasas de participación laboral femenina en todos los grupos de edad, mientras que para los varones han disminuido suavemente, lo que resulta en un cierto grado de envejecimiento de las tasas de participación femenina así como de rejuvenecimiento de las que corresponden a los trabajadores varones. Lo que permanece inalterado es la presión que ejercen ambos sexos por ingresar al mercado de trabajo en los grupos de menos edad (12 a 19 años).

Cuadro 6 Población de 10 años y más, no económicamente activa por deseos de trabajar, según sexo y edad, 1995

Sexo y edad	Desea trabajar/Asunción				Desea trabajar/Central urbano				Desea trabajar/Total urbano				Desea trabajar/Total rural			
	Total	Tiempo completo	Medio tiempo	Le da igual	Total	Tiempo completo	Medio tiempo	Le da igual	Total	Tiempo completo	Medio tiempo	Le da igual	Total	Tiempo completo	Medio tiempo	Le da igual
Mujeres	28 787	6 602	19 730	2 455	59 746	10 832	40 768	8 146	146 710	33 322	97 979	15 409	88 077	36 284	42 756	9 037
10 a 11	1 07		1 57		3 67		5 38		4 97	1 66	6 87		9 05	4 89	13 99	2 41
12 a 14	8 30		12 11		13 67	1 62	18 19	7 07	11 11	2 81	15 10	3 74	20 29	15 52	26 69	9 16
14 a 19	30 76	7 09	34 80	61 96	19 84	21 44	19 59	18 92	18 70	25 81	18 70	37 14	22 17	25 98	19 58	19 17
20 a 24	9 15	11 69	9 44		11 69	24 93	9 82	3 44	12 33	19 56	10 94	5 55	12 98	10 55	12 47	25 19
25 a 29	8 57	18 72	6 24		12 89	16 05	9 29	26 72	11 32	16 32	8 92	15 76	11 80	13 86	9 82	12 96
30 a 34	5 12	3 01	5 42	8 39	9 14	12 53	8 90	5 82	11 32	6 15	6 86	4 41	9 25	12 64	6 68	7 83
35 a 39	11 60	18 96	10 57		9 65	9 90	10 47	5 25	8 26	10 38	8 40	2 78	6 20	6 24	5 37	9 99
40 a 44	4 27	3 09	5 19		6 64	4 05	6 68	9 86	6 38	8 27	5 47	8 08	2 82	3 35	1 77	5 64
45 a 49	4 68	10 06	2 32		4 89	3 34	5 15	5 65	4 66	5 08	4 05	7 60	1 90	1 58	0 96	7 65
50 a 54	4 96	14 48	0 83		4 21	4 44	4 02	4 82	4 12	7 96	2 61	5 48	1 86	2 89	1 38	
55 a 59	5 16	3 65	5 33		1 58		1 44	4 38	1 97	0 72	1 88	5 20	1 48	2 07	1 29	
60 a 64	5 03	6 23	5 25		1 07		0 48	5 43	1 42	1 23	1 26	2 87	1 48			
65 y más	1 33	3 01	0 93		1 07	1 71	0 59	2 64	1 15	1 15	1 12	1 40	0 18	0 44		
Hombres	15 040	2 127	11 632	1 281	25 361	5 747	17 745	1 869	67 180	15 917	47 403	3 860	35 319	11 767	20 764	2 788
10 a 11	16 91		19 80		12 70		18 15		18 05	3 77	23 81	6 24	27 93	9 78	36 78	38 70
12 a 14	30 48		34 29		33 85	20 05	40 73	10 97	33 04	20 31	38 30	20 91	35 79	30 03	41 50	17 54
14 a 19	29 36	26 42	30 33	25 45	29 12	26 61	29 35	34 62	26 56	19 76	28 95	25 21	20 87	30 09	16 34	15 67
20 a 24	6 36	16 27	5 24		8 62	14 95	4 24	30 71	7 05	16 14	3 36	14 87	4 71	10 17	2 25	
25 a 29	2 23	8 09	1 40		2 48	4 19	2 19		1 77	4 00	1 16		0 48	1 44		
30 a 34					1 64	3 83	1 10		1 48	5 01	0 41		0 44	1 33		
35 a 39	1 14	8 09			1 48	3 43	1 01		0 82	2 32	0 38		1 77	2 45		
40 a 44	1 22	8 60			1 83	8 07			0 96	4 06			0 69	2 08		
45 a 49					0 83	3 67			1 03	4 33			0 37	1 11		
50 a 54	1 08			12 72	2 41	10 63			1 97	5 19	0 23	10 13	1 14	3 43		
55 a 59	1 40	9 92			1 84	4 58		10 86	2 53	9 40		5 26	0 58	0 98		
60 a 64	3 01	11 52	1 79		0 95			12 84	1 71	4 41	0 44	6 22	2 22	2 86		
65 y más	6 80		7 14	14 99	2 26		3 23		3 04	1 30	2 96	11 17	3 00	5 21		16 00

Fuente: DGEeC. Encuesta de Hogares 1995. Cuadros 1.6 para Total Urbano, Total Rural, Asunción y Central Urbano.

En Asunción y el área urbana del Departamento Central las diferencias del nivel de ocupación por sexo son pequeñas (entre 1% y 2%) unas veces en favor de los hombres (en el área metropolitana en 1986, en Asunción en 1990 y en ambas áreas en 1995) y otras en favor de las mujeres (Asunción en 1986 y en el área metropolitana en 1990).

Diferencias mucho más significativas se constatan cuando se controlan los niveles de ocupación “plena”⁹ y subempleo, observándose una tendencia al deterioro del empleo bastante clara en Asunción: 82% en 1986, 81.8% en 1990 y finalmente 69.6% 1995. En el área metropolitana, se había registrado un cierto grado de recuperación de la ocupación plena en el primer intervalo (de 81.7% a 85.6% entre 1986 y 1990) para descender en el segundo (55.9% en 1995). Este último descenso puede estar influido por: i) el “sinceramiento” en las definiciones utilizadas para medir el subempleo en la EH; ii) la expansión del área de referencia desde el área metropolitana a toda el área urbana del Departamento Central, y iii) la ampliación de la edad de trabajar de 12 a 10 años. Aunque se debe aclarar también que la expansión del área no implica diferencias significativas (entre el mercado de trabajo del área metropolitana y del resto urbano del Departamento Central) ni son demasiados los casos de trabajadores activos en el primer intervalo de edad¹⁰ (los niveles de subocupación son importantes recién a partir de los 15 años).

El deterioro de las condiciones de ocupación aparece así más acentuado en el caso de las mujeres y la brecha entre los sexos aumenta en la medida en que se alejan del mercado de trabajo capitalino. En efecto, mientras en 1986, en Asunción, las mujeres plenamente ocupadas representaban un 79.6% frente a un 84.4% de los hombres, en 1995 en el Departamento Central las cifras fueron del orden del 42.2 y 66.2%, respectivamente.

Estas diferencias son “compensadas” por más altas tasas de subocupación que, si bien afecta a ambos sexos, en Asunción (en el período 1986-1995) se mantiene para las mujeres (20%) y disminuye para los hombres (de 15.6% a 12%). En del Departamento Central el subempleo no solamente es mayor que en Asunción, sino que aumenta en el período considerado de 23.5 a 27.5% para las mujeres y de 14.9 a 19.4% para los hombres.

En ambos sexos el subempleo invisible (nivel de ingresos) es más importante, aunque en el Departamento Central se registra una tendencia al aumento del subempleo visible (volumen-horas de trabajo) especialmente entre las mujeres.

9. La expresión “ocupación plena” es utilizada aquí al sólo efecto de diferenciarla del subempleo. No tiene relación con el concepto de “empleo pleno”. Por subempleo se entiende toda situación de empleo de una persona que no trabaja 30 hs. (estando dispuesta a hacerlo) o que, trabajando 30 hs. o más, percibe un ingreso inferior al mínimo legal establecido para el período de referencia.

10. La EH del 95 ha captado un 1.2% de la PEA ocupada urbana (1 159 992) en el tramo de 10 a 11 años lo cual representa un poco menos de 14 mil niños/as trabajadores. (Este mismo grupo de edad representaba un 1.3% del subempleo).

Otro mecanismo de compensación de la ocupación está dado por el desempleo oculto¹¹ que, si bien no es tan importante como el subempleo (10.3% y 16.7% respectivamente a nivel nacional en 1995), también tiende a aumentar cuando disminuye el grado de urbanización y es, en cualquier área, más importante entre las mujeres: 11.6 y 6.6% para mujeres y hombres en Asunción y 22.4 y 9% respectivamente en el área urbana del Departamento Central (ver cuadro 6).

El mayor deterioro de las condiciones de ocupación en las mujeres se ve acompañado de niveles más bajos de ingresos¹² que para el año 1995 representaba un 34% menos que el ingreso masculino en Asunción, un 35% menos en el Departamento Central y un 38% menos a nivel nacional.

Uno de los argumentos que se puede utilizar para explicar el inferior nivel de ingreso es que las mujeres trabajan en promedio 7.8 hs. semanales menos que los hombres: (-) 4.1 hs. en Asunción y (-) 6.8 hs. Departamento Central; pero si se ponen en relación el nivel de ingreso con las horas semanales trabajadas por cada uno, se puede confirmar que el "rendimiento" del trabajo femenino, en términos de ingreso, es inferior: 27% menos en Asunción, 24.2% menos en el Departamento Central y 26% menos por hora a nivel nacional.

e) *Condición de desocupación*

La desocupación abierta reúne exclusivamente a aquellas personas que no tenían trabajo y que han hecho algo para buscarlo en los últimos siete días. Aunque en los diez años estudiados las proporciones de desocupación abierta se han mantenido relativamente estables en Asunción, ya no es posible afirmar que éste sea un problema que afecta más a hombres que a mujeres en áreas de menor urbanización (5.4% y 7.8% respectivamente en el área urbana del Departamento Central en 1995). Algunas autoras han atribuido este fenómeno al aumento de la desocupación juvenil (15 a 19 años) que es mayor en el caso de la PEA femenina (Zarza, 1996).

En los casos de desempleo abierto, entre los años 1991 y 1995 se insinúa una tendencia a aumentar el perfil de escolaridad en los hombres. Las mujeres, si bien mantienen la regla general de mayor exigencia de educación que impone el mercado de trabajo, resultan con un perfil de educación similar en el período considerado (14.3% en primaria incompleta y 32.1% en secundaria completa al inicio del período y 11% y 35.3% respectivamente en 1995); mientras que los hombres desempleados han aumentado tanto en el nivel de primaria incompleta como en el secundaria completa (3.4% y 31% respectivamente en 1991 y 12% y 38.3% respectivamente en 1995).

11. El desempleo oculto o "trabajadores desalentados" fue incluido por EH 95 en la PEA constituyendo una categoría diferente de quienes desean trabajar y se consideran inactivos.

12. Sobre los niveles de ingreso y otros beneficios del empleo se volverá más adelante.

Cuadro 7 Población de 12 años y más desocupada por nivel de instrucción, según sexo y área de residencia, 1991-1995

Año, área y sexo	Total	Sin instruc- ción	Nivel de instrucción						
			Primaria		Secundaria		Univer- sitaria 13 y más	Terciaria	
			1 a 3	4 a 6	7 a 9	10 a 12		Superior	Univer- sitaria
1991									
Asunción									
Mujeres	7 672	0.00	14.29	21.43	21.43	32.14	10.71		
Hombres	7 946	3.45	3.45	37.93	17.24	31.03	6.90		
Resto del AMA									
Mujeres	2 358	11.11	11.11	66.67	0.00	11.11	0.00		
Hombres	8 684	3.03	9.09	48.48	12.12	27.27	0.00		
1995 ^a									
Asunción									
Mujeres	7 933		11.00	24.18	8.37	35.32			21.13
Hombres	8 429		12.08	15.27	22.54	38.31			11.80
Central Urbano									
Mujeres	12 935	2.74	10.89	28.10	28.57	28.02			1.67
Hombres	12 426	4.18	12.28	32.65	24.21	24.19		1.45	1.04
Total Urbano									
Mujeres	29 194	1.91	15.21	25.66	20.91	28.91		0.92	6.48
Hombres	35 413	2.18	15.51	30.16	21.86	25.21		0.51	4.58
Total Rural									
Mujeres	8 694	2.30	12.53	67.00	10.81	7.36			
Hombres	8 727	2.28	13.30	56.25	15.72	9.29			3.15

Fuentes: DGEEyC. Encuesta de Hogares 1991. Cuadro 4.4.

DGEEyC. Encuesta de Hogares 1995. Cuadro 4.3.

Nota: ^a Población de 10 años y más.

En el análisis interáreas se puede ver que mientras en 1991 las mujeres desempleadas eran más educadas que los hombres en Asunción y a la inversa en el área metropolitana, en 1995 el perfil educativo de los desempleados de uno u otro sexo es muy similar en Asunción (con excepción del nivel universitario donde las mujeres predominan) y el área urbana del Departamento Central, y más alto para los hombres en el área rural del país.

La mayor proporción de mujeres universitarias en todo el período considerado está confirmando que la educación superior no supone mayor facilidad en la inserción ocupacional de las mujeres o, puesto de otro modo, el hecho de que estén más “capacitadas” no hace que tengan un empleo.

En Paraguay, las estrategias a las que se recurre para buscar empleo son el contacto directo con el empleador o patrón, en primer lugar, y las conexiones con amigos y parientes, en segundo lugar. En ambas circunstancias se puede ver que se trata de contactos personales sin que medien otros mecanismos más modernos como los avisos en periódicos o las agencias de empleo.

Cuadro 8 Población de 12 años y más desocupada, por método para conseguir empleo, según sexo y área de residencia, 1991-1995

Año, área y sexo	Total	Método usado para conseguir empleo						
		Inició gestión para trabajar cuenta propia	Consultó amigos parientes	Consultó empleador o patrón	Contestó publicó aviso diario	Contactó agencias empleos	Otras ges- tiones	No buscó
1991								
Asunción								
Mujeres	7 672	7.14	21.43	53.57	3.57	3.57	0.00	10.71
Hombres	7 946	6.90	31.03	41.38	13.79	3.45	0.00	3.45
Resto del AMA								
Mujeres	2 358	0.00	33.33	22.22	0.00	11.11	11.11	22.22
Hombres	9 646	21.23	51.61	8.15	0.00	0.00	0.00	19.01
1995 ^a								
Asunción								
Mujeres	7 933		33.09	35.22	12.00		4.36	15.33
Hombres	8 429		20.29	42.86	11.88	2.11	4.80	18.06
Central Urbano								
Mujeres	12 935		15.61	39.85	6.88	5.92	4.78	26.96
Hombres	12 426		33.49	36.85	2.88		8.69	18.08
Total Urbano								
Mujeres	29 194		23.88	36.51	6.31	2.99	4.23	26.08
Hombres	35 413		26.59	41.55	3.84	4.46	4.19	19.37
Total Rural								
Mujeres	8 694		26.75	34.59		2.1	5.08	31.47
Hombres	8 727		25.46	50.11	2.51			21.92

Fuente: DGEEyC. Encuesta de Hogares 1991. Cuadro 4.3.
DGEEyC. Encuesta de Hogares 1995. Cuadro 4.2.

Nota: ^a Población de 10 años y más.

Dichas estrategias son siempre un poco más diversificadas en los hombres, quienes ya desde 1991 recurrían en un 14% de los casos a los avisos, mientras que las mujeres de Asunción lo hacen en un 12% de los casos recién en 1995.

Otra diferencia que se debe destacar son las gestiones para el trabajo por cuenta propia que en 1991 declara un 21% de los varones del área metropolitana y sólo un 6.9% en la ciudad capital, mostrando que el trabajo independiente o autoempleo es una motivación más frecuente entre los varones y en mercados con menos índice de modernización, aunque en la práctica este tipo de inserción ocupacional interesa tanto a hombres y mujeres.

La búsqueda a través de las agencias de empleos es un mecanismo al que recurren las mujeres en forma combinada con los avisos, es decir, en la medida en que aumenta uno disminuye el otro.

La diferencia entre las áreas urbana y rural es que, para las mujeres campesinas, los contactos con amigos y parientes son más importantes que el contacto con el patrón, situación inversa a la declarada por los hombres. Estas diferencias pueden explicarse, porque el empleo que buscan las campesinas está por lo general "alejado" del lugar de residencia y dichos amigos/parientes son parte de cadenas migratorias típicas entre las migrantes. En los hombres el "trabajo" es buscado más cerca del lugar de residencia.

Cuadro 9 Paraguay: Grupos de población en edad de trabajar que no están trabajando, por motivo, según sexo, 1995

Clasificación y motivos	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
PNEA con deseos de trabajar	337 286	234 787	102 499
PEA Desempleo Oculto	236 938	156 751	80 187
PEA Desempleo Abierto: no buscó empleo	19 122	10 351	8 771
		(401 889)	(191 457)
Ocupación plena	1 654 645	589 390	1 065 255

Fuente: DGEEyC: EH 95: Cuadros: 1.6, 2.1 y 4.2.

Aun cuando no es posible crear una sola categoría con todos los grupos que ni trabajan ni han buscado empleo, pero que sí quieren trabajar, si se los mira juntos se puede observar que cada 2 mujeres en esta situación hay 3 que están en la condición de ocupación plena, es decir, que las mujeres que de un modo u otro desean trabajar pero aún no han dado los pasos para hacerlo, equivalen a más o menos dos tercios de las que trabajan y no están subocupadas. En el caso de los hombres la relación es de 2 en la situación mencionada por cada 11 en ocupación plena.

2. La inserción en el mercado de trabajo

En las puertas del siglo XXI es ya indiscutible que la mujer, como sector social, se ha incorporado al mercado de trabajo. Este hecho, que debe ser interpretado desde una doble dimensión: económica y cultural, ha tenido impactos significativos tanto a nivel de variables macrosociales como a nivel individual (de las propias mujeres), en el sentido de un mayor potencial de aporte al desarrollo y del mejoramiento de la calidad de vida de las familias más pobres, especialmente. Sin embargo, tampoco es posible soslayar el significado que tiene el hecho de que las mujeres, a la vez que se concentran en un reducido número de ocupaciones, en los niveles de menor jerarquía y con mayores exigencias con respecto a los hombres (nivel de escolarización, por ejemplo), obtienen menores ingresos y beneficios sociales del trabajo. A lo anterior se debe agregar el menor reconocimiento sociofamiliar de la labor femenina y su actual invisibilidad en las cuentas nacionales.

Una inserción al empleo socialmente mejor compensada y económicamente menos segregada requiere, por un lado, de medidas económicas que fortalezcan la estructura ocupacional en sí, puesto que el empleo femenino es particularmente sensible a las variaciones del mercado de trabajo (Barbezat, 1993; Ulshoefer, 1994 y Arriagada, 1994, entre otras) y, por otro, del desarrollo de una nueva conciencia social acerca del valor de la maternidad y de los niveles de autonomía que merecen las mujeres, lo cual implica necesariamente una redefinición de las obligaciones y beneficios en el espacio familiar .

a) *Segmentación horizontal*

Aun cuando en Paraguay, a inicios de la década del noventa, el sector agropecuario incluye a aproximadamente un tercio de la población económicamente activa, las mujeres permanecen concentradas en los servicios. El sector agropecuario, si bien absorbe trabajo femenino, no lo remunera, y las mismas mujeres no se reconocen como trabajadoras cuando realizan faenas rurales.

Las mujeres se concentran en los servicios, quedando en segunda y tercera posición el comercio y las industrias manufactureras.

Esta composición, por lo demás clásica para los sectores urbanos de la región, ha sufrido algunas alteraciones en Asunción durante el período 1986-1995. Estos cambios van en tres direcciones: i) la disminución de la concentración de las mujeres en el sector servicios personales y sociales (-8.5%), en favor del surgimiento de una nueva categoría de servicios "financieros" (3.8); ii) el aumento de la inserción femenina en el sector comercio (4.7%), y iii) la progresiva menor incorporación de la mujer en el sector de manufacturas (-3.0).

En el área metropolitana y el resto urbano del Departamento Central también se ha registrado una disminución de la importancia de la demanda de mujeres en los servicios sociales y personales (-5.0), pero en este caso no se

Cuadro 10 Población de 12 años y más ocupada, por rama de actividad, sexo y área, 1986, 1990 y 1995

Sexo, área y año	Total	Rama de actividad										Desocupados de primera vez	
		Agricultura, ganadería, caza, pesca	Explotación de minas y canteras	Industrias manufactureras	Electricidad y agua	Construcción	Comercio	Transporte y comunicaciones	Establecimientos financieros	Servicios			
1986													
Asunción													
Ambos sexos	225 144	1.69	0.19	16.76	0.66	3.58	22.69	5.27	7.34	41.81			
Mujeres	113 420	0.56	0.19	12.90	0.56	0.19	23.74	2.24	3.74	55.89			
Hombres	111 724	2.85	0.19	20.68	0.76	7.02	21.63	8.35	11.01	27.51			
Resto del área													
Ambos sexos	186 624	4.63	0.41	21.71	0.31	10.49	23.97	6.79	4.84	26.85			
Mujeres	73 536	1.83	0.49	17.49	0.26	0.26	34.97	1.83	2.35	41.51			
Hombres	113 088	6.45	0.68	24.45	0.51	17.15	16.98	10.02	6.45	17.32			
1990													
Asunción													
Ambos sexos	261 576	0.87	0.10	15.32	1.25	4.62	24.18	4.91	7.51	41.23			
Mujeres	116 172	0.22	0.10	10.85	0.43	0.26	25.16	2.60	5.64	55.10			
Hombres	145 404	1.39	0.17	18.89	1.91	8.32	23.40	6.76	9.01	30.16			
Resto del área													
Ambos sexos	224 532	3.60	0.31	20.99	1.34	12.35	23.56	6.79	3.19	27.88			
Mujeres	83 853	1.65	0.39	20.39	0.55	0.28	32.23	2.20	1.93	40.77			
Hombres	140 679	4.76	0.49	21.35	1.81	19.54	18.39	9.52	3.94	20.20			
1995^a													
Asunción													
Ambos sexos	297 290	1.94		12.01	0.79	5.30	25.53	5.91	9.84	37.45			1.24
Mujeres	142 916	2.88		9.89	0.42		28.40	2.06	7.50	47.44			1.41
Hombres	154 374	1.08		13.98	1.12	10.21	22.87	9.46	12.00	28.20			1.08
Central urbano													
Ambos sexos	396 879	4.13		19.34	0.57	9.89	29.87	4.66	3.21	26.76			1.56
Mujeres	165 691	6.22		14.97	-		35.79	1.27	2.97	36.48			2.48
Hombres	231 188	2.64		22.48	0.97	16.98	25.62	7.09	3.51	19.79			0.90

Fuente: Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Área Metropolitana. DGEeYc. Encuesta de Hogares 1995.

Nota: ^a PEA de 10 años y más.

debe al surgimiento del sector financiero (0.6%), sino al crecimiento de actividades femeninas en el sector primario (horti-fruti-granjero) (4.5%) que al final del período ha reemplazado la importancia que tenía el segmento masculino al inicio del mismo (-3.8%). Este refortalecimiento del sector de producción de alimentos hace parte de la estrategia asumida por el Gobierno del Departamento Central frente a los problemas del desempleo y las oportunidades que brinda el MERCOSUR para el comercio internacional.¹³

En los contextos geográficos de menor modernización las EHs de los 10 años analizados muestran que la importancia del sector de manufacturas también está disminuyendo (-2.5%) aunque a un ritmo un poco más lento que en Asunción. En todo el proceso de contracción de la demanda desde las manufacturas se ha advertido un cierto desplazamiento desde los mercados más urbanizados hacia los de menor desarrollo y modernización, tanto por los costos de infraestructura en el área central y los gastos sociales que implican los trabajadores urbanos como por lo que se ha dado en llamar el “proceso de modernización agraria excluyente” que desplaza fuerza de trabajo campesina desde la producción independiente hacia la proletarización (Galeano, 1996). El desplazamiento del sector industrial y especialmente de las manufacturas hacia áreas suburbanas y semirurales significa una posibilidad de generación de ingresos para las mujeres campesinas, aunque en condiciones mucho más precarias que las obreras urbanas.

Por su parte, la inserción masculina, tradicionalmente más diversificada en el mercado de trabajo metropolitano, muestra que ningún sector concentra más del 28% de los trabajadores. Durante el período también se contrae la demanda de trabajo en el sector de manufacturas (-2.0%) pero esto es compensado con un importante aumento en el comercio (8.6%) y, en menor medida, en los servicios (2.5%) donde tradicionalmente se han ocupado las mujeres.

La relación mujeres/hombres en los servicios personales y sociales en Asunción pasó de 2x1 en 1986 a 3x2 en 1995. En el sector urbano más modernizado, hay una mayor incorporación masculina y un desplazamiento de la inserción femenina hacia el comercio.

Si se considera la clasificación por ocupaciones, vuelve a observarse la disminución de trabajadoras en los servicios personales y sociales, especialmente para Asunción (-9.9%), que es compensada, en el período 1986-90, por el aumento de las comerciantes (2.1%), las empleadas de oficinas (1.8%) y las profesionales y técnicas (3.7%), y por comerciantes (1.1%) y gerentes y administradoras (1.3%) entre 1990 y 1995.

13. Esta estrategia, que ha tenido sus tropiezos y sus logros, está marcando un precedente positivo en el proceso de descentralización de las políticas públicas de producción y empleo. De todos modos es necesario considerar que la frecuencia absoluta de esta categoría es aún muy baja.

Cuadro 11 Población de 12 años y más, por ocupación, sexo y área, 1986, 1990 y 1995

Sexo, área y año	Total	Ocupación										Desocuidos de primera vez	
		Profesionales, técnicos y afines	Gerentes, administradores, etc.	Empleados de oficina	Comerciantes, vendedores y afines	Agricultura, ganadería y afines	Cond. medios de transportes	Artesanos y operarios	Otros artesanos	Obreros y jornaleros	Trabajadores personales y afines		Otros trabajadores N.E.O.G.
1986													
Asunción													
Ambos Sexos	225 144	12.52	5.74	12.62	18.27	1.51	2.92	13.37	3.95	1.88	27.21		
Mujeres	113 420	11.03	1.87	13.64	17.38	0.19	0.00	8.04	1.87	0.75	43.74		
Hombres	111 724	14.04	9.68	11.57	19.17	2.85	5.88	18.79	6.07	3.04	10.44		
Resto del Area													
Ambos Sexos	186 624	8.13	1.85	10.19	19.55	5.45	5.66	22.63	6.69	4.63	15.23		
Mujeres	73 536	9.66	0.78	11.23	29.24	2.35		10.18	5.48	1.04	30.03		
Hombres	113 088	7.13	2.55	9.51	13.24	7.47	9.34	30.73	7.47	6.96	5.60		
1990													
Asunción													
Ambos Sexos	261 576	13.58	3.85	13.87	19.85	0.77	2.70	14.16	3.08	3.66	24.47		
Mujeres	116 172	14.75	1.74	15.40	19.52	0.00	0.00	6.29	1.08	0.22	41.00		
Hombres	145 404	12.65	5.55	12.65	20.10	1.39	4.85	20.45	4.68	6.41	11.27		
Resto del Area													
Ambos Sexos	224 532	7.30	2.37	8.64	20.16	3.91	6.28	23.97	5.66	4.22	17.49		
Mujeres	83 853	11.29	0.55	8.26	27.55	1.38		15.70	2.75	0.83	31.68		
Hombres	140 679	4.93	3.45	8.87	15.76	5.42	10.02	28.90	7.39	6.24	9.03		
1995 ^a													
Asunción													
Ambos Sexos	297 290	14.78	6.06	15.36	18.13	1.56	2.74	16.15		2.65	0.07	1.24	
Mujeres	142 916	14.53	3.06	15.85	20.66	2.74		6.68		1.20		1.41	
Hombres	154 374	15.01	8.84	14.91	15.79	0.48	5.28	24.92		3.98		1.08	
Central Urbano													
Ambos Sexos	396 879	7.96	3.44	8.30	23.68	4.10	4.10	28.25		2.34	0.44	1.56	
Mujeres	165 691	11.03	1.69	8.66	29.21	6.07	0.24	12.44		0.84		2.48	
Hombres	231 188	5.76	4.71	8.04	19.71	2.68	6.87	39.58		3.41	0.75	0.90	

Fuente: Indicadores de la Fuerza de Trabajo, Área Metropolitana. DGEEyC, Encuesta de Hogares 1995.

Nota: ^a PEA de 10 años y más.

Entre los trabajadores varones, se observa una cierta disminución de obreros y jornaleros, especialmente durante la segunda mitad del período, y de los comerciantes de Asunción, quienes, sin embargo, aumentan en el resto urbano del Departamento Central aunque sin equiparar a las mujeres en ambas áreas. También crece el empleo de los varones en oficinas y en los servicios del Area Metropolitana.

Las brechas entre los sexos en las diferentes ocupaciones disminuyen en la medida en que el mercado de trabajo se va modernizando. En efecto, en Asunción disminuyen las brechas tanto en profesionales y técnicas/os (que favorecía a las mujeres) como en gerentes y administradores/as (que favorecía a los hombres), pero se amplían las diferencias en el resto urbano del Departamento Central.

b) *Segmentación vertical*

Aun cuando se estén registrando cambios en la forma de inserción ocupacional, como los anotados recién con respecto al desplazamiento en Asunción desde el sector servicios hacia el comercio para las mujeres y desde las industrias y manufacturas hacia los servicios sociales y personales para los hombres o el desplazamiento de las mujeres desde la categorías de profesionales y técnicas hacia la de gerentes y administradoras; persisten situaciones de mayor vulnerabilidad para las mujeres, según la posición que puedan alcanzar en las diferentes ocupaciones, especialmente con los contextos de menor desarrollo urbano.

Entre los cambios más importantes con respecto a categorías de ocupación, se pueden citar para el mercado de trabajo de Asunción los siguientes:

- la pérdida de importancia relativa de las empleadas domésticas (34% en 1986, 29.7% en 1990 y 23% en 1995) y de las trabajadoras por cuenta propia (25.1% en 1986, 23.2% en 1990 y 17.9% en 1996);
- el comportamiento fluctuante, pero hasta ahora ascendente, de la categoría de empleadas privadas y públicas (29.2% en 1996, 36.9% en 1990 y 32.7% en 1995), y de las empleadoras (4.9% en 1986, 2.8% en 1990 y 7.5% en 1995), y
- el incremento de las obreras o jornaleras (3.6% en 1986, 7.2% en 1990 y 8.5% en 1995).

En la comparación por sexo se ha podido constatar:

- La disminución de la brecha en la categoría de empleados (públicos y privados) en Asunción, ya que mientras al inicio del período los hombres superan ampliamente a las mujeres (44% y 29.2% respectivamente en 1986) los valores se hacen prácticamente equivalentes en 1995 (35.3% y 32.7% respectivamente).

Cuadro 12 Población de 12 años y más por categoría de ocupación, según sexo y área, 1986, 1990 y 1995

Sexo, área y año	Total	Categoría de ocupación										
		Empleado		Obrero o jornalero	Obrero		Empleador o patrón	Trabajador cuenta propia	Trabajador familiar no remunerado	Empleado doméstico	Trabajador industria agropecuario	Desocupado de primera vez
		Público	Privado		Público	Privado						
1986												
Asunción												
Ambos sexos	225 144	12,81	23,73	13,65		9,13	21,28	1,88	17,51			
Mujeres	113 420	10,47	18,69	3,55		4,86	25,05	3,36	34,02			
Hombres	111 724	15,18	28,84	23,91		13,47	17,46	0,38	0,76			
Resto del Area												
Ambos sexos	268 880	7,71	9,71	22,42		4,00	16,57	3,36	5,64			
Mujeres	106 608	7,92	8,64	7,74		1,44	23,95	5,04	14,23			
Hombres	162 272	7,57	10,41	32,06		5,68	11,71	2,25	0,00			
1990												
Asunción												
Ambos sexos	261 576	14,74	25,14	17,44		1,31	18,59	0,58	13,20			
Mujeres	116 172	13,45	23,43	7,16		2,82	23,21	0,22	29,72			
Hombres	145 404	15,77	26,52	25,65		16,29	14,90	0,87				
Resto del Area												
Ambos sexos	224 532	8,74	16,36	33,74		7,20	26,65	0,21	7,10			
Mujeres	83 853	8,54	17,08	14,05		1,38	39,67	0,28	19,01			
Hombres	140 679	8,87	15,93	45,48		10,67	18,88	0,16				
1995 ^a												
Asunción												
Ambos sexos	297 290	11,52	22,49			10,08	17,38	3,11	11,89	1,68	1,24	
Mujeres	142 916	11,32	21,34			7,53	17,86	3,38	23,00	2,88	1,41	
Hombres	154 374	11,71	23,55			12,43	16,94	2,85	1,59	0,58	1,08	
Central Urbano												
Ambos sexos	396 879	8,51	14,16			6,42	23,33	5,10	7,84	3,65	1,56	
Mujeres	231 188	8,41	13,60			10,80	26,51	7,78	17,97	5,95	0,90	
Hombres	165 691	8,58	14,55			38,10	21,05	3,17	0,58	2,00	2,48	

Fuente: Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Área Metropolitana. DGEeYc. Encuesta de Hogares 1995.

Nota: a PEA de 10 años y más.

- El incremento registrado para los hombres en la categoría de obreros y jornaleros durante la primera mitad del período, especialmente en el Área Metropolitana (13.4%) que se revierte en la segunda mitad (-5.4%). Las mujeres de esta misma categoría siguen un proceso similar aunque no logran acortar las diferencias respecto de los hombres, en cuanto a proporción de inclusión en esta categoría.
- La ya mencionada tendencia a equiparar los sexos en la categoría de empleadores y patrones, especialmente por los aumentos de la participación femenina en dicha categoría.

En el área urbana del Departamento Central la categoría de trabajadores familiares no remunerados (TFnR) incluye para 1995 un 7.8% de la PEA femenina y un 3.2% de la PEA masculina. En esta categoría se encuentran preferentemente las mujeres, las/los jóvenes y las/los ancianas/os.

La mayor representación de mujeres entre las trabajadoras independientes de actividades agropecuarias del área urbana del Departamento Central responde a programas innovativos y recientes que pueden revalorizar el aporte de la mujer en el sector primario y consolidar modelos de políticas de empleo para este sector que puedan ser replicados por otros Departamentos. Este grupo de trabajadoras sumado al de las trabajadoras por cuenta propia (TPCP) hacen el 32.5% de la mujeres activas en el área, un grupo mucho más importante que cualquier otra categoría.

Tanto las TFnR como las TPCP e independientes son consideradas como grupos más vulnerables, generalmente asociados a trabajos del sector no formal; sin embargo, pueden presentar comportamientos diferentes con respecto al nivel de productividad del trabajo y de los ingresos obtenidos. En ambos casos se trata de grupos heterogéneos que deben ser evaluados según su especificidad (NNUU, 1997).

Combinando la categoría de ocupación con la rama de actividad, en el mercado de trabajo de Asunción, se puede concluir que:

- el empleo doméstico, si bien se mantiene como el trabajo que reúne a una mayor cantidad de mujeres en el período 1991-1995, disminuye en Asunción del 29% a un 23%;
- el trabajo por cuenta propia en el sector comercio, que era la segunda ocupación al inicio del período, da lugar al empleo público en servicios comunales y sociales que se desplaza así del cuarto lugar en 1991 (9%) al segundo, cinco años después (10%);¹⁴

14. Nótese que el empleo público en servicios comunales y sociales, para uno y otro sexo y tanto para Asunción como para el resto urbano del Departamento Central, crece más que el empleo de obreros y jornaleros del mismo sector. Antes que obras de infraestructura, el crecimiento anotado se debe a la expansión de la burocracia municipal a partir de las elecciones directas de 1991, en todas las áreas urbanas del país.

- el empleo privado femenino en el sector de los seguros, finanzas y afines, que se define como una de las posiciones “modernas” hacia las cuales se esperaba que se orienten las mujeres trabajadoras, pasa del quinto lugar en 1991 (5.1%) al séptimo lugar en 1995 (4.8%), quedando prácticamente en el mismo orden de importancia que el empleo privado en los servicios (5.2%) y las empleadoras o patronas en el sector comercio (4.8%).

En el Area Metropolitana y el resto urbano del Departamento Central, lo que se puede advertir, en primer lugar, es el incremento del empleo doméstico que pasa de un segundo lugar en 1991 (17.6%) al primero en 1995 (18%). Cambiando posiciones con el trabajo por cuenta propia en el sector comercio que pasa de 25.8% en el primer año a un 15.5% cinco años después. El segmento de los servicios comunales y sociales se mantiene en un tercer lugar durante los años consultados (8.5% y 7.5% respectivamente) sin expandirse como sucedió en la ciudad capital.

La contracción registrada por las trabajadoras por cuenta propia debería ser considerada conjuntamente con el incremento de las trabajadoras familiares no remuneradas de este mismo sector, quienes alcanzan un 6.6% en 1995 y podrían estar representando un desprendimiento del grupo de cuentapropistas como una nueva estrategia para mantenerse en el comercio (y la venta ambulante) aunque ya sin percibir ingresos monetarios, sino simplemente como “ayudantes”.

Otra inversión de posiciones en la escala ocupacional que debería ser atendida para determinar su dirección en el mediano plazo es la registrada –aunque siempre en proporciones muy pequeñas– entre las obreras y las trabajadoras por cuenta propia del sector de industrias y manufacturas. En este caso, el (suave) incremento de éstas últimas para el final del período podría estar mostrando una tendencia a la “independización” de las trabajadoras de ciertas fábricas de la industria de la confección, por ejemplo, que en los últimos años han transformado su organización productiva dando lugar al ensanchamiento del segmento de trabajadoras a domicilio (quienes se reconocen a sí mismas como “independientes”).

Entre los trabajadores varones, en el mercado asunceño, la diversificación de puestos de trabajo es mayor, ya que en ningún grupo se concentra más del 10% de la PEA considerada. Además, la estructura ocupacional es diferente a la de las mujeres, porque: i) no tienen importancia significativa ni el empleo doméstico ni el trabajo por cuenta propia en el sector comercio; ii) el segmento de obreros en industrias y manufacturas, si bien se contrae de 7.7% en 1991 a 5.8% en 1995, todavía es más importante que en el caso de las mujeres, y iii) la diversificación de opciones ocupacionales es mayor al final de los cinco años, con aumentos en la escala ocupacional de los empleados públicos de servicios (que ocupan el primer lugar con un 8.2%), de obreros privados de la

construcción (que pasan del 7º al 3º lugar) y de los empleados privados del establecimiento financieros (que pasan del 6º al 4º lugar).

En el Area Metropolitana y en el resto urbano del Departamento Central, en 1995, se mantienen como las ocupaciones principales: los obreros privados de industrias y manufacturas (12.6%), los obreros privados de la construcción (8.9%) y los trabajadores por cuenta propia del comercio (7.6%). La mayor importancia de los obreros privados de industrias y manufacturas se inscribe en lo anteriormente dicho acerca de la relocalización de las fábricas, antes ubicadas en la ciudad capital y sus alrededores, hacia áreas de menor urbanización. Pero este efecto de relocalización lleva consigo a los trabajadores varones, mientras que para las mujeres, lo que se ha visto fue un desplazamiento desde las categorías de obreras hacia la de cuenta propia o “independientes”.

El tamaño de las empresas puede ser considerado como otro indicador de segmentación de la ocupación que afecta a las mujeres, en el sentido de que ellas se insertan en aquellos establecimientos de menor desarrollo organizativo y tecnológico con el consecuente menor nivel de productividad e ingreso.

En Paraguay entre los años 1986 y 1995 no se constatan cambios muy significativos con respecto al tamaño de las empresas. Las empresas unipersonales tienden a reducirse tanto en Asunción como en el resto urbano del Departamento Central; mientras que las de mayor envergadura, si bien tienden a mantenerse en Asunción, se reducen en el área central. Las que muestran una mayor capacidad para multiplicarse son las microempresas, especialmente en el área circundante a la capital.

Las mujeres se encuentran con mayor frecuencia entre las empresas unipersonales y los hombres las superan tanto en los establecimientos de nivel micro como de más de 50 empleados. Esta distribución está fuertemente influida por las trabajadoras domésticas (donde prácticamente no se registran hombres) que sumadas a las que trabajan solas (unipersonales) reúnen a más del 50% de las trabajadoras, tanto en Asunción como en el resto urbano del área central. Esta situación muestra el grado de aislamiento en que se desempeñan las mujeres cuando trabajan, lo cual está relacionado tanto a sus posibilidades de agremiación como a otras ventajas que tiene el trabajo colectivo: intercambios personales, apoyo mutuo, muestras de solidaridad e incluso, competencia.¹⁵

Si se deja de lado la categoría de empleadas domésticas, se puede observar que las mujeres si bien tienden a desplazarse un poco hacia empresas intermedias e incluso de mayor tamaño en Asunción, esto parece ser parte de la inercia

15. En estudios anteriores se había confirmado que las mujeres urbanas de origen campesino incorporaban más el castellano –o perdían más el guaraní– que los hombres, y esto se asoció al tipo de inserción ocupacional que, por un lado, las obliga a utilizar el idioma de sus patronas o clientas y, por otro, no practican la comunicación entre pares, como lo hacen los hombres. A su vez, el desplazamiento de la lengua materna por otra (aún en una nación bilingüe) contribuye al debilitamiento de otros rasgos de identidad (ver Heikel, 1987).

del propio mercado, siendo mucho más notoria su concentración en empresas de entre 2 y 5 personas, especialmente en el área urbana del Departamento Central.

Los hombres, por su parte, también acompañan el crecimiento de las microempresas desplazándose desde los trabajos unipersonales, pero con mayor probabilidad de inserción también en empresas intermedias: entre 6 y 49 empleados en Asunción y entre 11 y 49 en el área urbana central.

Cuadro 13 Población de 12 años y más, ocupada, por tamaño de empresa, según sexo y área, 1986, 1990 y 1995 (porcentajes)

Sexo, área y año	Población ocupada	Tamaño de empresa							
		Empleado doméstico	Unipersonal	De 2 a 6 personas	De 6 a 10 personas	De 11 a 20 personas	De 21 a 49 personas	De 50 y más personas	No específica
1986									
Asunción									
A.S.	225 144	17.51	18.83	21.37	6.78	5.27	5.08	22.60	2.54
Mujeres	113 420	34.02	22.06	17.57	4.67	2.99	2.62	15.14	0.93
Hombres	111 724	0.76	15.56	25.24	8.92	7.59	7.59	30.17	4.17
Resto Area									
A.S.	186 624	8.13	23.25	25.72	8.54	5.14	2.37	19.55	7.30
Mujeres	73 536	20.63	34.73	14.62	5.48	4.18	2.61	15.93	1.83
Hombres	113 088	0.00	15.79	32.94	10.53	5.77	2.21	21.90	10.87
1990									
Asunción									
A.S.	261 576	13.10	16.86	25.82	7.13	4.34	5.97	20.71	6.07
Mujeres	116 172	29.50	20.39	16.92	4.56	3.25	4.77	16.05	4.56
Hombres	145 404	0.00	14.04	32.93	9.19	5.20	6.93	24.44	7.28
Resto Area									
A.S.	224 532	7.00	22.12	28.40	5.97	4.53	4.63	18.42	8.95
Mujeres	83 853	18.73	33.06	17.36	5.51	3.31	4.68	13.22	4.13
Hombres	140 679	0.00	15.60	34.98	6.24	5.25	4.60	21.51	11.82
1995 ^a									
Asunción									
A.S.	280 928	12.02	14.35	22.94	8.94	9.29	7.21	21.23	4.02
Mujeres	134 983	23.34	15.67	20.56	6.64	6.42	6.04	17.43	3.90
Hombres	145 945	1.54	13.13	25.13	11.07	11.94	8.30	24.74	4.14
Central Urbano									
A.S.	371 518	7.54	15.97	30.97	7.65	6.42	6.47	16.17	8.81
Mujeres	152 756	17.65	20.33	26.41	5.17	4.81	4.97	10.83	9.82
Hombres	218 762	0.49	12.93	34.15	9.38	7.55	7.51	19.89	8.11

Fuente: DGEEyC. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, Area Metropolitana, 1983-1990.

DGEEyC. Encuesta de Hogares 1995. Cuadro 3.3 para Asunción y Central Urbano.

Nota: ^a Población de 10 años y más.

Esta manera general de pertenecer a empresas de mayor o menor envergadura tiene diferencias por sexo, según se trate de una categoría ocupacional u otra, y variaciones de acuerdo con el grado de modernización del mercado de trabajo. En este sentido, la situación registrada por las EHs entre los años 1986-1995 muestra que:

- las mujeres empleadas públicas (igual que los hombres) se encuentran cada vez más en empresas de menor tamaño, debido al ya mencionado fortalecimiento de los municipios;
- las empleadas del sector privado, numéricamente más importantes que las del sector público, en Asunción, al inicio del período reunían una mayor proporción en empresas de 2 a 5 empleados (36%) y diez años después muestran una mayor concentración en las de 50 y más empleados (30.9%). Aun así, se debe destacar que el cambio más notorio (en el sentido de incremento de participación) se produce en el nivel de las empresas medianas, es decir, entre 21 y 49 empleados, donde pasan del 7.0% en 1986 al 19.1% en 1995. En el resto urbano del Departamento Central la situación es equivalente, aunque con un proceso más lento, especialmente en lo que respecta a su incorporación en empresas de mayor tamaño;
- los empleados varones del sector privado presentan desde el inicio del período una mejor distribución respecto al tamaño de las empresas (menos concentrada en determinados niveles) y también una concentración mayor en las empresas de 50 empleados y más (30.3% en Asunción, en 1986);
- el mayor incremento para los empleados privados varones se registra en empresas de mayor envergadura en Asunción (37.6% en 1995) y en un nivel equivalente al crecimiento femenino, en el área urbana del Departamento Central (21 a 49 empleados);
- en el caso de las empleadoras y patronas (que reúne a un número de mujeres mucho menor que otras categorías), se constata que aunque se mantiene la importancia de las microempresas, también se insinúa cierto desplazamiento hacia empresas intermedias y medianas a expensas de las empresas pequeñas ;
- los hombres, en las categorías de empleadores y patronos, muestran un desplazamiento más claro desde las microempresas hacia las de mayor tamaño (especialmente pequeñas e intermedias y en Asunción). De este modo, aun cuando las y los trabajadores se desplazan hacia las microempresas y desde la ciudad capital hacia los centros de menor tamaño, el segmento de empleadores y patronos (de ambos sexos) lo hace hacia establecimientos un poco más grandes;
- el segmento de trabajadoras por cuenta propia es el que muestra una mayor proyección hacia las microempresas y la informalización de las relaciones de trabajo;

- las mujeres TPCP muestran una clara mayor participación en empresas (o grupos) de entre 2 y 5 trabajadoras/es y muy especialmente en los contextos de menor urbanización, donde pasan del 5.3% a un 26.6% en el período considerado, lo cual muestra que el trabajo por propia cuenta está dejando de ser una labor unipersonal;
- los hombres cuentapropistas mostraban este tipo de inserción diez años antes tanto en Asunción como en el Departamento Central y para 1995 comienzan a incorporarse en empresas de mayor envergadura (6 a 10 empleados, especialmente);
- cuando se trata de obreras del sector público su incorporación, igual que en caso de los hombres, tiende a ser en empresas con mayor número de personal, especialmente en Asunción donde se encuentra la Administración Central gubernamental;
- las obreras del sector privado en Asunción, en un comportamiento diferente al de las empleadas y las trabajadoras por cuenta propia, tienden a incrementar su participación en las empresas que pueden ser consideradas como intermedias, es decir, entre 11 y 20 trabajadoras/es;
- en el área urbana del Departamento Central las obreras del sector privado se concentran en primer lugar en el nivel de las microempresas (de 2 a 5 trabajadoras/es) y secundariamente en las empresas medianas (de 21 a 49 trabajadoras/es);
- los obreros varones, muestran un comportamiento similar al de sus pares mujeres en Asunción, pero en el área urbana del Departamento Central se observa una clara tendencia a incorporarse progresivamente en empresas de mayor tamaño (a partir de 11 trabajadores en adelante en todos los niveles). Este fenómeno se registra tanto para el sector público como privado;
- las trabajadoras familiares se encuentran, en general, en microempresas de 2 a 5 personas. Sin embargo, y considerando su menor importancia numérica, se puede advertir que: i) a medida que transcurren los años se diversifica más el tamaño de las empresas que recurren a estos trabajadores; ii) cuando se introduce la remuneración hay más hombres en esta condición (7.936 de 19.672) que mujeres (7.566 de 25.061); iii) las mujeres trabajadoras se incluyen más en empresas de hasta 10 mujeres, mientras que los hombres alcanzan niveles de hasta 20 trabajadores percibiendo remuneración.

3. Calidad, riesgos y beneficios del trabajo

El concepto de calidad en el empleo abarca diferentes dimensiones. En este punto se considerarán principalmente las exigencias, los riesgos y los beneficios del empleo femenino, entendiendo “calidad” como el impacto (positivo o no) que tiene en las condiciones de vida de las mujeres el hecho de estar insertas en el mercado de trabajo e incluyendo las diferencias con respecto a

los hombres para detectar variaciones adscritas específicamente a la condición de “ser mujer”.

Además de la inserción en el empleo, el concepto de trabajo, cuando se trata de las mujeres, debe incluir una serie de tareas que se realizan sin remuneración y en el nivel doméstico, pero que son esenciales para la reproducción de la fuerza de trabajo y para garantizar condiciones de vida a partir de las cuales otros miembros de la familia pueden dedicarse a generar ingresos.

Esta dimensión del trabajo de las mujeres también se vio afectada, al igual que el empleo, por las medidas de ajuste, tanto porque tuvieron que desarrollar estrategias más complejas para un mayor rendimiento del presupuesto familiar (por la disminución de los salarios y el aumento del costo de la canasta básica, especialmente en alimentación) como porque para aquellos hogares que ya tenían un nivel mínimo de consumo la degradación de sus condiciones de vida fue la única salida posible para mantenerse.

La porción de trabajo femenino que no es objeto de intercambio mercantil no está incluida en las cuentas nacionales. Algunos análisis han advertido sobre las inequidades que se derivan de la vigencia de esta concepción cultural del trabajo de la mujer y sobre sus impactos en otras dimensiones de la vida, tales como la económica, la social y la política. Los más bajos niveles de autoestima y de reconocimiento, así como aquellas políticas públicas que ignoran al sector femenino de la población, son resultados tangibles de un orden sociocultural injusto.

Si se considera al trabajo doméstico como un producto no negociable en el mercado, pero que significa un ahorro para quien lo consume y un costo de oportunidad para quien lo realiza, y se lo transforma en una variable económica, “se podría ampliar la PEA femenina en un 34.8%” por encima de los registros censales de 1992 (PNUD, 1995, pág. 73).

a) *Las exigencias del mercado*

El proceso general de calificación de los recursos humanos para el trabajo incrementa cada vez más las exigencias de formación y capacitación de quienes desean ingresar al mercado. Entre 1991 y 1995, las mujeres de Asunción, a la par que disminuyeron su concentración en el nivel de educación primaria (de 40.5% a 36.4%) aumentaron en el nivel superior o terciario de educación (16.5% a 23.8%). En el área urbana del Departamento Central la transformación en el nivel de educación de las mujeres trabajadoras ha sido en cambio mucho más lenta (de 51.3% a 46.8% para el nivel primario y de 9.4% a 11.3% para el terciario).

Las diferencias que impone el mercado según su grado de modernización en el caso de los hombres (igual sexo y mercados diferentes: Asunción y el resto urbano del Departamento Central) resultan equivalentes a las diferencias según sexo que se registran en Asunción (igual contexto pero diferente sexo). Así, la brecha entre los sexos, con respecto al nivel de educación exigido,

tiende a aumentar en la medida en que se moderniza el mercado de trabajo. Además los hombres menos escolarizados podrían estar siendo desplazados hacia mercados más alejados de la capital (donde el costo de oportunidad es menor) mientras que las mujeres que tienen un menor margen de movilidad, especialmente restringido por sus obligaciones familiares (regresar a la casa al término de cada jornada y si es en medio de la misma, mejor), estarían insertándose en los puestos de trabajo de menor calidad para mantenerse dentro del mercado.¹⁶

Además de esta situación general, en el análisis por rama de actividad se puede apreciar, en cualquiera de los dos contextos analizados, que cuando las mujeres quieren insertarse en actividades tradicionalmente consideradas como masculinas, los niveles de exigencia de escolaridad son mayores. Ejemplos claros de esta situación están dados por los sectores de agua y electricidad, y de transporte y comunicaciones, donde las mujeres con educación terciaria constituyen un 64 y 51% respectivamente, mientras que los hombres de ese nivel representan sólo un 46 y 18%.

También se nota un mayor nivel de exigencia en aquellas ramas de expansión reciente, como los establecimientos financieros, empresas de seguros, etc., donde las mujeres tienen grado universitario (67%) o de secundaria completa (32%); mientras que los hombres, si bien mayoritariamente han completado el nivel terciario (61%) también tienen proporciones significativas en secundaria incompleta (11%) y son menos que las mujeres en el secundario completo (19%).

El sector de industrias manufactureras muestra un deterioro del nivel de escolarización registrado en las mujeres, lo que podría estar coincidiendo con el crecimiento de trabajadoras por cuenta propia y de empresas de menor tamaño (microempresas manufactureras).

En los sectores donde tradicionalmente se ha registrado una mayor inserción de mujeres, ellas siguen teniendo un nivel de escolarización menor, como en el comercio donde las trabajadoras reúnen un 9.6% en el nivel "sin instrucción" o de sólo tres años de estudios primarios (analfabetismo funcional) para Asunción y un 16.8%, en el mismo nivel, en el área urbana del Departamento Central. En este mismo sector, los trabajadores varones reúnen un 7.6% en Asunción y 9.3% en el Departamento Central para el nivel inferior de educación y una proporción mayor en los niveles secundario y terciario. Mientras las mujeres predominan entre las trabajadoras por cuenta propia, los hombres lo hacen entre los patrones y empleadores, posiciones éstas que también tienen requerimientos de escolaridad diferentes según el sexo.

16. Para profundizar en esta dimensión sería necesario controlar el desplazamiento que unas y otros realizan desde sus hogares hasta sus lugares de trabajo, aunque en algunos estudios ya se ha encontrado que cuanto mayor es la distancia entre la casa y el trabajo mayores son las posibilidades de aumentar los ingresos. Esta regla general es la que explica las tradicionales migraciones temporales de trabajadores (varones en su mayoría), el crecimiento de ciudades dormitorio (con residentes mujeres y niños especialmente) y las peores condiciones de ingreso de los trabajadores a domicilio (principalmente de mujeres con baja calificación).

El otro sector que muestran un perfil de menor escolarización para las mujeres es el de los servicios personales, comunales y sociales, donde se incluye a las empleadas domésticas, mostrando registros más bajos para Asunción que para el Departamento Central, probablemente asociado al menor número de empleadas domésticas y el mayor número de empleadas municipales, en este último contexto.

Finalmente, también se han encontrado diferencias con respecto al nivel de escolarización en el segmento de desocupadas por primera vez, que afecta más a mujeres en el nivel de primaria incompleta o de secundaria incompleta; mientras que para los hombres desocupados la distribución se desplaza hacia la secundaria incompleta y el nivel terciario en Asunción.

Las horas trabajadas pueden ser consideradas como otra condición que impone el mercado de trabajo de manera diferente, según se trate de mujeres o varones y también como un indicador de las “oportunidades” que unas y otros tienen para generar ingresos. Así, según muestra el cuadro 8, las mujeres tienden a concentrarse más en los trabajos que demandan unas pocas horas por semana (menos de 30 hs.) y esta es una condición que, para los mercados considerados, aumenta entre 1991 y 1995. Los hombres, que presentan una distribución más concentrada entre 20 y 48 hs. semanales, también muestran la tendencia a disminuir las horas trabajadas, afectando incluso el intervalo de 30 a 48 hs. propio del empleo formal. En el caso de las mujeres el trabajo por intervalos de tiempo menores se asocia a la necesidad de combinar el trabajo remunerado con las obligaciones domésticas, pero también, como en el caso de los hombres, podría estar mostrando un cierto deterioro de las condiciones de contratación y/o el aumento de tareas a destajo por tiempo parcial.

En el otro extremo, de los trabajos que demandan más de 60 hs. semanales, la mayor concentración de mujeres registrada en 1991, especialmente en Asunción, es reemplazada por una mayor concentración de varones, en 1995. Esta situación se debe probablemente a la disminución del empleo en servicio doméstico de puertas adentro en la capital (que ha dejado paso al servicio de puertas afuera y por ello reduce la jornada de trabajo) para el caso de las mujeres, y a la aparición de nuevas ocupaciones, tales como “guardias privados de seguridad”, en el caso de los hombres.

b) *Los riesgos del trabajo*

La misma concepción biológica que circunscribe la función social de la mujer a la reproducción y la maternidad, y que da origen a la división sexual del trabajo tanto a nivel doméstico como en el mercado laboral, está presente en los instrumentos jurídicos encargados de proteger la salud de la mujer trabajadora. En muchos casos, la normativa jurídica, por proteger sólo a las mujeres, “se ha tornado discriminatoria contra éstas últimas, constituyendo en ciertos casos impedimentos o limitaciones para acceder a determinadas actividades” (Márquez, 1997, pág. 34).

Cuadro 14 Población de 12 años y más de edad ocupada, por horas trabajadas por semana, según sexo, 1991-1995

Horas trabajadas por semana	1991		1995 ^a	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Asunción	100.00	100.00	100.00	100.00
Total	(119 190)	(148 234)	(134 983)	(145 945)
Menos de 15 horas	3.45	1.48	9.81	4.34
15-29 horas	9.43	4.25	16.53	12.97
30-48 horas	46.90	53.05	46.16	45.05
49-60 horas	26.44	32.35	15.86	23.50
60 y más	13.79	8.87	11.63	14.14
Resto del área	100.00	100.00	100.00	100.00
Total	(83 316)	(144 624)	(152 756)	(218 762)
Menos de 15 horas	3.46	—	16.67	3.52
15-29 horas	9.12	3.99	13.81	8.13
30-48 horas	38.36	42.75	37.18	46.09
49-60 horas	27.04	33.15	17.95	26.35
60 y más	22.01	20.11	14.40	15.91

Fuente: DGEEyC. Encuesta de Hogares. 1991. Cuadro 3.5.

Nota: ^a Población ocupada de 10 años y más.

En el Código del Trabajo paraguayo dichas normas de protección fueron revisadas en 1995 y a partir de la Ley 496 se restringen exclusivamente a la prohibición de labores insalubres o peligrosas para trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia (art. 130), definiendo tales tareas como aquellas que por su naturaleza o condiciones pueden actuar sobre la vida y la salud física y mental de la trabajadora embarazada o de su hijo/a.

A nivel administrativo existe un Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, que para el caso específico de las mujeres contempla, entre los exámenes obligatorios periódicos, la prueba de papanicolau (PAP), que se realizan con cargo del empleador/a, y otras protecciones para la maternidad y la lactancia. La exigencia de pruebas de PAP ha dado origen a denuncias sobre control de embarazo (Heikel, 1996b).

Aun cuando el Código del Trabajo ha sido reformado (Ley 496), en el citado Reglamento persiste la visión de la salud de la mujer trabajadora restringida a su función reproductiva. Además, la concepción de salud laboral que subyace se orienta más a la protección frente a accidentes de trabajo que a la prevención de enfermedades profesionales.

La salud laboral no ha sido un tema de investigación suficientemente desarrollado, ni está, en el caso paraguayo, aún incluida en el área de la salud pública, sino que se espera que sea atendida por los servicios vinculados al sistema obligatorio de seguridad social, el cual, como se verá más adelante, tiene insuficiente cobertura.

En el sector industrial, las mujeres empleadas en procesadoras de alimentos, bebidas, tabaco, jabones, cuero, etc., manipulan productos contaminantes prácticamente sin ningún control y con escasísima información. En la industria de la confección, las trabajadoras están expuestas a la inhalación de fibras sueltas y a trastornos relacionados con posturas inadecuadas, movimiento repetitivos y la manipulación de maquinarias diseñadas para el cuerpo masculino, durante largas jornadas de trabajo.

En el comercio, los principales riesgos tienen relación con la duración de la jornada laboral, que se realiza casi siempre de pie, con consecuencias a veces serias, para el aparato circulatorio (várices y edemas). En los supermercados y grandes almacenes, las encargadas de depósitos están expuestas a trasladar cargas pesadas y desarrollan sus tareas en lugares generalmente mal ventilados y expuestos a riesgos de incendio, sin el equipamiento suficiente. Las vendedoras ambulantes están expuestas a las inclemencias del tiempo, la polución y la inseguridad del tránsito.

Cuando el trabajo se realiza en la casa: trabajadoras por cuenta propia y a domicilio, además de la exposición al riesgo de enfermedad de las mujeres se deben considerar los daños a sus familias, especialmente a los hijos menores. En este segmento se incluyen las remendadoras de bolsas de arpillera (para envases de algodón) expuestas a trastornos en la vista y del aparato respiratorio; las despabiladoras de tabaco que con frecuencia presentan irritación en la piel de las manos y las aparadoras de calzados que manipulan elementos tóxicos que pueden producir adicción, como la “cola de zapatero”.

Las trabajadoras domésticas, especialmente las contratadas con la modalidad de “puertas adentro”, tienen largas jornadas de trabajo y muy pocas comodidades para el descanso, y como sólo las que se desempeñan en el área de Asunción pueden acceder al seguro social (y es una pequeña minoría la que realmente accede), la gran mayoría no cuenta con servicios de atención de salud. En un estudio reciente, sobre una muestra de más de 11 mil “criaditas”¹⁷ se ha constatado que si bien la mayoría es asistida en casos de enfermedad y se les compran medicamentos, la atención es generalmente casera. En muy pocos casos son llevadas a controles u otras medidas de prevención de enfermedades (Heiseke, Insauralde y otros, 1995).

17. Se denomina “criadas” a las jóvenes menores de 18 años, generalmente de origen rural, que son “entregadas” por sus familiares para realizar labores domésticas, generalmente en centros urbanos de mayor tamaño, a cambio de vivienda, alimentación, educación y salud. En muy pocos casos tienen salario, y cuando lo tienen éste es sólo simbólico.

Las trabajadoras rurales, que en la mayoría de los casos son guaraníparlantes y analfabetas, se encuentran expuestas a enfermedades por la manipulación de insecticidas, fertilizantes, herbicidas y otros tóxicos utilizados en la agricultura, así como a accidentes producidos por el mal manejo de las herramientas de labranza (diseñadas para la estructura corporal masculina) y a trastornos osteomusculares producidos por las actividades que requieren fuerza física y las malas posturas que implican algunas actividades agropecuarias. En los casos de intoxicación, se deben considerar además sus dificultades para asimilar instrucciones escritas, cuando existen, especialmente en la manipulación de agrotóxicos.

Ninguno de estos riesgos están específicamente previstos en el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, ni existen programas específicos en el Sistema de Seguridad Social orientados a la mujer trabajadora –excepto los ya mencionados de cobertura en maternidad–. En el actual Sistema Nacional de Salud (Ley 1.032 de 1996) existe la posibilidad de ampliar las estrategias del actual “Departamento de Salud Integral de la Mujer” para la atención de enfermedades y trastornos de las mujeres en su condición de trabajadoras, aunque no sean asalariadas.

Además se deberán considerar aquellos trastornos a la salud derivados del trabajo doméstico no remunerado que expone a la mujer a riesgos por la degradación de las condiciones de vida del hogar (acarreo de agua y leña, cocina en el suelo con leña, lavado de ropas) que se asocian a problemas de posturas, inhalación de humo, y reumatismo y artritis, principalmente; la exposición al contagio de enfermedades infectocontagiosas, ya que ellas son las principales encargadas del cuidado de la salud familiar; exposición a riesgos de infecciones y parásitos por la manipulación de basura y excretas, y otros derivados de las tensiones propias de la simultaneidad de tareas, las largas jornadas, el poco tiempo dedicado al ocio y al descanso, que tienen que ver con la higiene y salud mental de las mujeres.

Las mujeres que realizan trabajos reproductivos (en la casa) y productivos (en el mercado) se exponen además a síndromes inespecíficos, como la irritabilidad, dolores de cabeza, fatiga, olvidos frecuentes, angustia y un conjunto de enfermedades psicosomáticas, que se expresan en colitis, gastritis, hipertensión, migraña, neurosis e inclusive trastornos psíquicos más graves que conducen a la depresión, al alcoholismo y a la psicosis. Estas dolencias están vinculadas a lo que se conoce como “doble jornada” o, en la literatura feminista, como la compulsión a ser “supermadres” ante la culpa que generan las presiones culturales por el alejamiento de las responsabilidades domésticas, de un lado y las presiones por un mayor rendimiento en el trabajo, del otro.

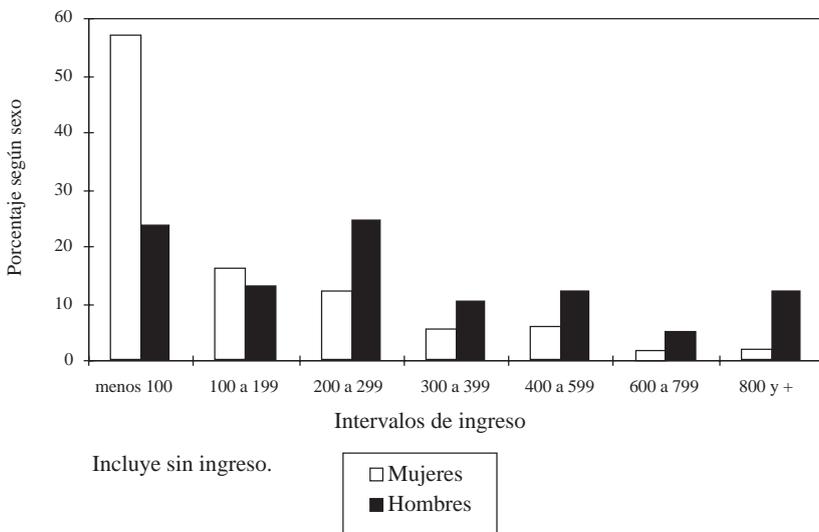
Una concepción holística de la salud de la mujer, en general, y de la salud de la mujer trabajadora, en particular, implica no solamente una revisión profunda de los actuales programas de prevención en los sistemas de seguridad social y de salud pública, sino que incluyen también una revisión de la división de tareas y responsabilidades al nivel familiar.

c) *Los beneficios del trabajo*

La mayor incorporación femenina al mercado de trabajo y la tendencia a la universalización de la educación no han logrado aún disminuir las brechas que existen en la apropiación de los beneficios del trabajo entre las mujeres y los hombres. El nivel de ingreso es uno de los indicadores más tangible de las desigualdades existentes a este respecto, que se expresan durante todas las etapas de la vida laboral: desde la selección, durante la contratación, la evaluación del desempeño y la promoción del personal, hasta las condiciones jubilatorias.

Existen ciertas ocupaciones donde las mujeres obtienen ingresos más altos, pero se trata de segmentos del mercado en los cuales los hombres aún no han ingresado y de labores para las cuales se valora la experiencia de las mujeres. Es el caso de ciertos servicios como las modistas de alta costura, que ganan más que los sastres; las preparadoras de alimentos para recepciones, que ganan más que los chefs; las patronas o empleadoras en floristería, artesanas en la confección de bordados, donde prácticamente no hay hombres adultos, etc. Sin embargo, se trata de segmentos muy estrechos donde no se puede prever un crecimiento masivo. Pero por tratarse de la mercantilización de ciertas habilidades femeninas pueden generar y/o apoyar procesos de cambio de actitud en la valorización de aspectos tales como el trabajo minucioso, la atención personalizada al cliente, el trato más afable, la simultaneidad de tareas a realizar (como una característica especialmente opuesta a un sistema más “fordista” de producción) y la imagen de la empresa.

Gráfico 2 Asunción, 1991 - Ingreso de la PEA ocupada según sexo



Fuente: Cuadro 21.

Entre 1986 y 1995, la brecha en los salarios entre trabajadoras y trabajadores se ha ido acortando, especialmente en los contextos más modernos, con mayor grado de urbanización. En efecto, para el mercado de Asunción, mientras al inicio del período las mujeres ganaban un 44.2% del salario promedio de los hombres, diez años después esta proporción aumenta a un 66.2%. En el Área Metropolitana y resto urbano del Departamento Central, aunque al inicio del período la brecha es menor (58.1%), la reducción en los diez años considerados también es menor (65.3%).

Uno de los factores que explican esta disminución en la brecha de los salarios es el aumento de los ingresos femeninos (alrededor de 13 veces en el caso de las mujeres, durante el período considerado) en mayor medida que los masculinos (alrededor de 9 veces en el mismo período).

Las categorías de ocupación donde más ha aumentado el ingreso de las mujeres son las de empleadoras o patronas y empleadas domésticas. Ambas en los extremos de la escala ocupacional, donde las primeras, más asociadas al crecimiento de micro y pequeñas empresas, parecen encontrar en los establecimientos de menor tamaño una forma de incorporación donde desarrollar con mayor éxito sus habilidades; mientras que las otras, en un segmento de preferencial inserción femenina, tienen comprometida su expansión, en el mediano plazo, por los efectos de la modernización tanto del lado de la demanda como de la oferta de empleo. Además se debe señalar que en aquellos casos en que el empleo doméstico demanda fuerza masculina de trabajo, los hombres ganan más que las mujeres (aunque aquí tal vez no se trate del mismo trabajo, sólo es la misma categoría ocupacional, con diferentes tareas).

Sin embargo, así como existe una gran concentración en ciertas ocupaciones para las mujeres, también existe una menor diversidad de puestos donde obtienen los mayores ingresos, resultando muy homogéneo el nivel de ingresos medios y bajos. Los hombres, por su parte, del mismo modo que presentan una mayor diversificación de ocupaciones también tienen un mayor rango de posibilidades de obtener más altos ingresos, en diferentes puestos de trabajo.

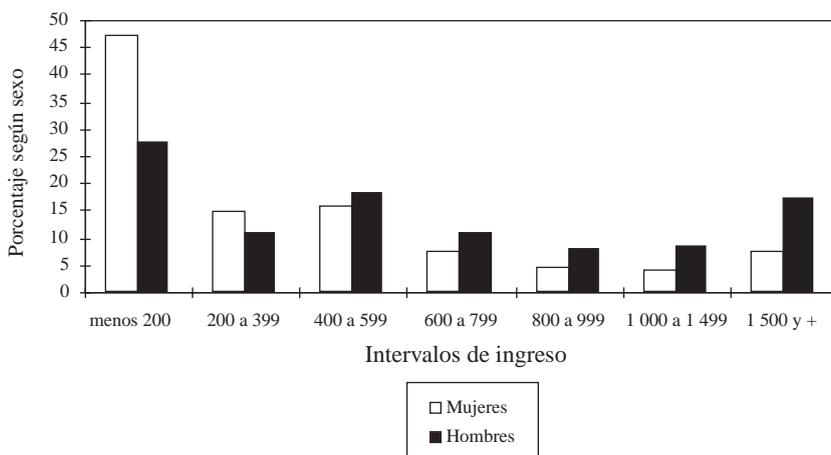
El sector de establecimientos financieros, en la posición de empleadas públicas en 1991 y como empleadoras y patronas en 1995, se mantiene como un puesto especialmente rentable para las mujeres; así como el del transporte y comunicaciones que merecería una mayor profundización, ya que en él las mujeres obtienen altos ingresos en diferentes categorías de ocupación (como empleadas públicas, empleadoras, trabajadoras familiares remuneradas o trabajadoras por cuenta propia).

Así, aunque existen puestos de trabajo donde las brechas de ingresos pueden incluso estar en favor de las mujeres, estos reúnen solamente alrededor de un 5% de la PEA femenina. Además si se considera la evolución en el tiempo de estas mismas categorías, en el período 1991-1995 la concentración en ocupaciones más rentable se reduce hasta sólo un 1% en Asunción (empleadoras o patronas de los sectores financieros y del transporte y trabajadoras familiares remuneradas en el último sector) y a un 3.3% en el área urbana del Departamento Central

Cuadro 15 Población ocupada de 12 años y más, por categoría ocupacional y sexo, 1986, 1990 y 1995

Año, área y sexo	Total	Categoría de ocupación													
		Empleado		Obrero		Empleado o patrón		Trabajador por cuenta propia		Familiar remunerado		Empleado doméstico		Trabajador industrial o agropecuario	
		Público	Privado	Obrero o jornalero	Público	Privado	Obrero o patrón	Trabajador por cuenta propia	Familiar remunerado	Empleado doméstico	Trabajador industrial o agropecuario				
1986															
Asunción															
Mujeres	52.0	71.5	66.3	40.2		165.0	58.4		18.7						
Hombres	111.7	108.2	136.8	57.6		215.9	105.1		19.5						
Resto del AMA															
Mujeres	39.4	47.6	66.2	42.1		128.8	35.1		15.2						
Hombres	67.8	75.1	91.4	48.6		125.8	66.2								
1990															
Asunción															
Mujeres	177.6	202.5	249.7	132.0		580.8	194.4		69.2						
Hombres	341.3	325.4	302.8	164.7		741.8	292.6								
Resto del AMA															
Mujeres	146.3	191.1	170.6	144.9		352.0	158.1		64.5						
Hombres	237.9	301.8	258.9	176.6		366.3	266.4								
1995															
Asunción															
Mujeres	692.7	798.0	762.3		416.1	372.4	559.2	652.8	372.2			557.2			
Hombres	1 047.0	986.0	1 047.8		648.5	526.4	924.3	439.0	523.0			2 393.3			
Central Urbano															
Mujeres	472.7	638.9	600.7	408.4	403.3	1 218.4	435.8	238.0	255.0			239.5			
Hombres	723.6	956.3	754.7	721.1	526.1	1 725.1	575.4	353.4	569.7			606.2			
Total Urbano															
Mujeres	545.9	715.1	663.7	411.8	359.9	1 920.7	472.7	460.4	279.3			513.2			
Hombres	809.3	1 039.1	929.5	708.7	479.5	2 073.6	728.3	337.2	442.2			586.5			

Fuente: DGEEyC. Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Area Metropolitana 1983-90.
DGEEyC. Encuesta Hogares 1995.

Gráfico 3 Asunción, 1995 - Ingreso de la PEA según sexo

Fuente: Cuadro 22.

(empleadoras o patronas en establecimientos financieros y el comercio, y trabajadoras por cuenta propia en transporte y comunicaciones).

En el caso de los hombres la incorporación en puestos de más altos ingresos llega a un 11% en Asunción (siempre en la categoría de empleadores o patronos de los sectores del transporte y comunicaciones, de establecimientos financieros, de industrias manufactureras, del comercio y de servicios comunales y sociales) y del 5% en el área urbana del Departamento Central (en prácticamente los mismos sectores).

Cuando se observa el grupo de ocupaciones donde se obtienen los menores ingresos, la situación es inversa, en el sentido de una mayor concentración de mujeres que de hombres en las mismas. Este hecho está parcialmente explicado por la mayor presencia femenina en el trabajo doméstico remunerado que es una de las tres ocupaciones peor pagadas, en las dos áreas consideradas, en todo el período.

Además, mientras el mercado de Asunción se vuelve menos concentrado en cuando a la inserción femenina en puestos de más bajos ingresos (de 29.4% en 1991 a 25.5% en 1995), el área urbana del Departamento Central tiene un comportamiento inverso (de 18.9% en 1991 a 20.1% en 1995). Este deterioro del ingreso femenino en el Departamento Central no puede ser totalmente explicado por la mayor concentración en la posición de empleadas domésticas (que no ha crecido tanto durante el período), sino por categorías tales como trabajo familiar y por cuenta propia que, como ya se ha visto, se está incrementando en los mercados de menor modernización.

Si se comparan las ocupaciones peor y mejor pagadas, se puede apreciar que, en el caso de las mujeres, la disminución del ingreso se explica más por la variación de categoría (en los mismos sectores donde obtienen mayores ingresos); mientras que en el caso de los hombres a la variación de categoría se le

**Cuadro 16 Ocupaciones menos rentables para las mujeres
(ingreso promedio en miles de guaraníes)**

Asunción 1991 (29.4%) ^a		Asunción 1995 (25.5%) ^a	
Obreras Jornaleras. Estab. Finan:	77.5	Familiares Remun. Servicios C. y S:	246.9
Empleadas domésticas:	96.9	Obreras Privadas. Servicios C. y S.:	268.9
Emp. Priv. Transp. y Comunica:	100.0	Empleadas domésticas:	372.2
Area Metropolitana 1991 (18.9%) ^a		Central Urbano 1995 (20.1%) ^a	
Obreras Jornaleras. Estab. Finan:	60.0	Familiares Remun. Comercio:	236.0
TPCP. Agric. Gand. y afines:	63.3	Empleadas domésticas:	255.0
Empleadas domésticas:	91.3	Familiares Remun. Servicios C. y S:	270.0

Fuente: Cuadros 10, 11, 19 y 20.

Nota: ^a Porcentaje de trabajadoras en las categorías mencionadas.

debe agregar la variación del sector. En otras palabras, para la mujer trabajadora un mismo sector económico puede darle mayores o menores ingresos según su inserción de una categoría ocupacional u otra; mientras que en el caso de los hombres el nivel de ingreso obtenido también depende del sector de que se trate.

La distribución masculina en las ocupaciones de bajos ingresos es menos concentrada. A las categorías de obreros, TPCP y familiares remunerados, como posiciones de bajos ingresos, se deben agregar los sectores agrícola-ganadero y afines y de la construcción, que muestran las mayores dificultades para elevar el nivel de las remuneraciones.

Cuando se observan las variaciones de ingresos según el nivel educativo se está en presencia de un nuevo indicador de la vigencia de inequidades de género en el mercado de trabajo. Si bien se ha constatado que en el área urbana la tasa de actividad laboral aumenta en la medida que se incrementa el nivel de escolarización de las mujeres (Zarza, 1996), aún existe un grupo grande de mujeres con baja escolaridad, producto de las dificultades de acceso al sistema escolar de todo el sector femenino hasta la década del setenta en el área urbana y hasta diez años después en el área rural (Heikel, 1996), que se concentra en empleos de baja calidad, sin condiciones de negociación para una mejor contratación, con dificultades de promoción y con los menores salarios.

Comparando la distribución de ingresos en dos puntos extremos de escolarización, como pueden ser la primaria incompleta y los estudios universitarios, se puede observar claramente cómo las mujeres tienen una mayor concentración en bajos ingresos (menos de 200 mil) cuando sólo han cursado tres años del nivel primario (44.2% de mujeres y 36.7% de hombres) mientras que los hombres muestran la mayor concentración de ingresos altos (600 mil y más) en el nivel universitario (17.4% y 46.4% respectivamente).

**Cuadro 17 Ocupaciones menos rentables para los hombres
(ingreso promedio en miles de guaraníes)**

Asunción 1991 (5.2%) ^b		Asunción 1995 (2.8%) ^{a, b}	
Obreros Jornaleros. Agric. Gan. :	97.5	Familiares Remun. Ind. Manuf.:	354.3
TPCP. Construcción:	183.9	Familiares Remun. Construcción:	400.0
Obreros Jornaleros. Explot Minas:	192.0	TPCP. Construcción:	431.9
		Familiares Remun. Comercio:	441.1
		(empleados domésticos):	523.0
Area Metropolitana 1991 ^b (2.7%)		Central Urbano 1995 (12.9%) ^{a, b}	
Obreros Jornaleros. Agric. Gan.:	97.0	Familiares Remun. Comercio:	198.8
TPCP. Agric. Ganad. y afines:	114.1	Familiares Remun. Construcción:	42.2
Obreros Jornaleros. Estab. Finan:	190.0	TPCP. Serv. Com y Soc.:	434.1
		Obreros Priv.. Serv. Com y Soc.:	447.4
		TPCP. Construcción:	458.8
		(empleados domésticos):	569.7

Fuente: Cuadros 10, 11, 19 y 20.

Notas: ^a Excluye empleados domésticos.

^b Porcentaje de trabajadores en las categorías mencionadas.

En el Area Metropolitana las diferencias tienden a ampliarse, especialmente en los niveles de mayor escolarización, donde las mujeres con ingresos altos representan sólo un 4.3%, mientras que los hombres en idéntica condición suman un 29.4%.

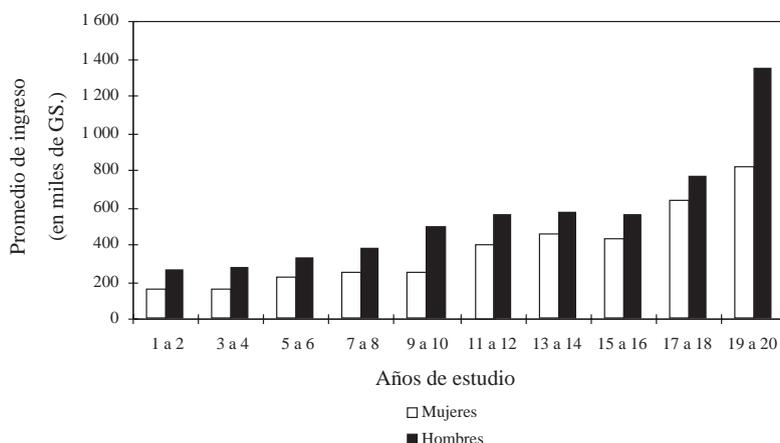
Otro aspecto que llama la atención es la mayor concentración de mujeres en el segmento de “sin ingresos” que, tratándose de población ocupada, reúne a familiares no remunerados y otras posiciones de la escala ocupacional que (aunque activas y ocupadas) no han percibido ingresos en su ocupación principal. Esta situación afecta más a las mujeres que a los hombres, independientemente de su nivel de escolarización y es particularmente frecuente para aquellas que han ingresado en el nivel de estudios medios sin concluirlos. Para el año 1995 disminuye la cantidad de trabajadores ocupados sin ingresos en los niveles de mayor escolarización (desde la primaria para las mujeres y desde secundaria para los hombres) pero aumenta su concentración en los intervalos de menor escolaridad.

Según el nivel de escolaridad, y siempre observando el comportamiento de quienes cursaron sólo estudios primarios o universitarios, es posible concluir que, en el mediano plazo y en mercados de trabajo más modernos, disminuirán más las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres que han cursado estudios superiores y universitarios que entre quienes sólo han cursado estudios primarios. Esta tendencia se puede explicar, tanto porque es justamente en el nivel universitario donde las diferencias son mayores entre hombres y mujeres (1.9 veces en Asunción y 2.8 veces en el área urbana del Departamento

Central), como porque la proporción de trabajadores varones que en el nivel primario obtiene ingresos medios y altos, en cualquier contexto, es siempre mayor que la de las mujeres, debido a que en estos casos la “experiencia” es valorizada en ellos: maestros y oficiales en cualquier oficio; mientras que para las mujeres en prácticamente todas las ocupaciones se exigen credenciales formalmente reconocidas (sistema escolar, academias, formación profesional, etc.).

Según el promedio de años de estudios cursados y el nivel de ingreso obtenido, en el Area Metropolitana en 1992, se ha podido confirmar que, con excepción de las mujeres analfabetas que desarrollan estrategias múltiples de sobrevivencia y aceptan cualquier condición de empleo, en todos los otros niveles de educación ellas tienen menores ingresos que sus pares varones. Con una brecha de hasta cinco años en el nivel primario, entre tres y cuatro años en el nivel secundario y de cuatro a cinco años en el terciario, para volver a aumentar en el nivel universitario. Esto significa, en otras palabras, que las mujeres deben estudiar, en promedio tres años más que los hombres, para obtener el mismo nivel de ingreso.

Gráfico 4 Area Metropolitana, 1992 - Ingreso por nivel de instrucción y sexo



Fuente: DGEEyC. Encuesta de Hogares 1992.

Si se excluyen del grupo de trabajadores unipersonales a las empleadas domésticas –por constituir un grupo que tiene muy bajos ingresos y reúne mayoritariamente a mujeres–, lo que se observa, en primer lugar, es que esta dimensión se comporta del mismo modo que el nivel de escolarización, es decir, independientemente al tamaño de las empresas, las mujeres obtienen siempre un ingreso menor. Sin embargo, las brechas de ingreso entre los sexos disminuyen en las pequeñas y medianas empresas de Asunción y en el trabajo unipersonal (cuenta propia) o en empresas de más de 20 empleados/os en el Area Metropolitana.

Cuadro 18 Población de 12 años y más, ocupada, por promedio de ingreso mensual (en miles de gs. corrientes en la ocupación principal) por sexo y área de residencia, según tamaño de empresas, 1986 y 1990

Sexo, área y año	Población ocupada	Empleado doméstico	Uni- personal	Tamaño de empresa					De más de 50 personas	No especificada	
				De 2 a 5 personas	De 6 a 10 personas	De 11 a 20 personas	De 21 a 50 personas	De más de 50 personas			
1986											
Asunción											
A.S.											
Mujeres	52.0	18.7	60.1	75.3	74.9	83.3	60.1	79.2	50.0		
Hombres	117.7	19.5	94.3	116.9	110.3	162.5	122.3	113.6	182.5		
Resto Area											
A.S.											
Mujeres	39.4	15.2	34.3	60.1	55.8	53.4	67.7	54.0	55.7		
Hombres	67.8		62.7	63.2	59.2	61.6	86.5	81.9	66.8		
1990											
Asunción											
A.S.											
Mujeres	177.6	69.3	174.5	238.5	345.1	201.6	226.3	234.6	233.5		
Hombres	341.3		291.9	315.7	375.4	504.8	444.5	337.3	305.8		
Resto Area											
A.S.											
Mujeres	146.3	65.1	153.2	150.6	134.6	177.8	165.5	218.1	174.7		
Hombres	237.9		249.2	222.9	249.2	223.4	250.9	274.3	198.0		

Fuente: DGGyC. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, Area Metropolitana, 1983-1990. Cuadro 10.
Salario Mínimo Nominal, 1986 (promedio anual) = 65.408 Gs. Tipo de Cambio = US\$ 1.224.67 (promedio anual).
Salario Mínimo Nominal, 1990 (promedio anual) = 207.098 Gs. Tipo de Cambio = US\$ 1.224.67 (promedio anual).

Si se analiza la distribución del nivel de ingreso controlando el tamaño de los establecimientos, se observa con mayor claridad que:

- en las empresas unipersonales las mujeres se concentran en los bajos ingresos, mientras que los hombres tienen una distribución más homogénea entre los ingresos bajos, medios y altos, especialmente en Asunción (aunque también en el Área Metropolitana). Esto está asociado tanto a una mayor participación femenina como cuentapropistas, como a los diferenciales de ingresos que tienen los profesionales independientes según se trate de hombres o mujeres;
- en las microempresas (de 2 a 5 personas) la distribución de ingresos es similar para mujeres y hombres, aunque siempre con proporciones mayores en los ingresos más bajos, en el caso de las mujeres. En estas microempresas, los ingresos son mayores en Asunción y son las que incluyen a las y los trabajadores sin ingreso, de la categoría de familiares no remunerados o que, como ya se dijo, no han trabajado la semana anterior a la encuesta;
- las mujeres incrementan sus niveles de ingreso a medida que aumenta el tamaño de la empresa hasta 11 a 20 empleados para, a partir de allí, concentrarse en ingresos medios (Asunción) y medios bajos (área urbana del Departamento Central);
- las empresas de mayor envergadura son más apropiadas para que los hombres obtengan los más altos niveles de ingresos, probablemente en puestos gerenciales que no son ocupados por las mujeres (en dichas empresas) tanto en Asunción como en el área urbana del Departamento Central.

Los beneficios obtenidos por las mujeres en empresas pequeñas es uno de los aspectos de la transformación del mercado de trabajo que debe ser atendido con mayor profundidad, ya que parece insinuarse la tendencia a una inserción más eficaz probablemente porque son estos establecimientos más adecuados para el reconocimiento y valoración de las habilidades femeninas.

d) *Otros condicionantes*

Existen otras dimensiones que contribuyen a determinar el grado de calidad del empleo al que acceden las mujeres: el acceso a la capacitación, la participación sindical, las formas de contratación, los beneficios sociales y las relaciones familiares también pueden ser considerados como indicadores del potencial de oportunidades que tienen las mujeres para acceder y promoverse en el empleo y las ocupaciones, y del grado en que logran otros beneficios, además del salario.

El nivel de calidad alcanzado en la inserción laboral depende ciertamente del grado de desarrollo de las fuerzas productivas y de la eficacia de la legislación que regula las relaciones laborales, pero también depende del grado de

organización que tengan las trabajadoras (y los trabajadores) para potenciar, especialmente, su capacidad de negociación frente a los empleadores/as.

Finalmente, entre otros indicadores de calidad del empleo se debe incluir la doble influencia que ejerce el grupo familiar más próximo a la mujer trabajadora. Se dice doble influencia, porque existen determinantes desde el hogar que condicionan su inserción así como impactos hacia el hogar como resultado del trabajo remunerado.

e) *Acceso a la capacitación*

La oferta pública de capacitación para el trabajo es provista por el actual Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) en un 95% de los casos, lo cual a su vez representa un 51% de la oferta total de servicios en esta área. Aunque las mujeres sólo reúnen un 38% de la matrícula en el año 1995, se está produciendo un fuerte incremento de la matrícula femenina incluso por encima del registrado para la matrícula masculina (32.7% y 26.0% entre 1992 y 1995).

Según el tipo de programas desarrollados, las mujeres han incrementado su participación en prácticamente todos, con la sola excepción de los programas sobre métodos de formación profesional.

Las diferencias por sexo se encuentran en las áreas de especialización, donde la matrícula femenina se orienta más a costura industrial, corte y confección, peluquería y preparación de alimentos; mientras que para los hombres las preferencias están en electricidad del automóvil, reparaciones de electrodomésticos y fontanería. Del mismo modo, en los programas de computación, la capacitación de mujeres se orienta más hacia procesadores en general (texto y planillas de datos) y contabilidad; mientras que los hombres predominan en procesadores específicos (Autocar, Cobol, FoxPro, etc.). En cuanto a la formación empresarial, las mujeres se capacitan más en relaciones humanas, técnicas de ventas, de recepción y otras materias secundarias; mientras que los hombres se inscriben en gestión empresarial, administración de pequeñas empresas y cooperativismo, además de las clásicas de relaciones humanas y ventas (SNPP, 1995).

De esta manera, si bien se está en presencia de una expansión real de las posibilidades de formación profesional de las mujeres, ellas aún se inscriben en cursos cuyos contenidos son tradicionales, corresponden a ocupaciones de menor jerarquía y las habilita para puestos de menores ingresos.

Otros espacios de formación para el trabajo están dados por: i) organizaciones privadas como la Fundación Paraguaya de Cooperación y Desarrollo (FUPACODE) y la Escuela de Administración de Negocios (EDAN) entre las de mayor envergadura y los centros de adiestramiento en oficios bajo la responsabilidad de las iglesias y los partidos políticos, generalmente orientados al apoyo de empleadas domésticas o trabajadoras de servicios personales, como peluquería y confección; ii) organizaciones públicas, como el Centro de Apoyo a las Empresas (CEPAE), o iii) mixtas, como el Centro de Adiestramiento en Servicios (CAES) dependiente de la Universidad Nacional de Asunción.

Cuadro 19 SNPP. Evolución del número de capacitados por programas, según sexo, 1992-1995

Capacitados	Mujeres			Hombres		
	1992	1995	Tasa incrementada	1992	1995	Tasa incrementada
Total	4 864 (34.2)	11 368 (37.8)	32.7	9 351 (65.8)	18 708 (62.2)	26.0
Computación	2 179	3 642	18.7	2 346	3 459	13.8
Dual	130	334	37.0	640	907	12.3
Electricidad, electrónica	31	178	79.1	853	3 383	58.3
Empresarial	528	2 910	76.6	2 153	3 546	18.1
Especial				61	278	65.7
Formación Profesional						
Acelerada	1 071	4 087	56.2	2 567	6 735	37.9
Metodología	118	122	1.1	205	276	10.4
Capacitación		95	100.0		124	100.0
Adiestramiento Rural						
Básico	457		0.0	526		0.0
Aprendizaje Rural	350		0.0			0.0

Fuente: SNPP. Memoria 1992 y 1995.

Nota: SNPP: Servicio Nacional de Promoción Profesional.

En ninguno de dichos emprendimientos existen factores que impidan el acceso de mujeres a cualquier curso de formación, pero tampoco existen programas especialmente orientados para ellas, con excepción de los centros pequeños orientados a formación en servicios, donde se imparte instrucción para oficios típicamente femeninos. En los demás centros la oferta de cursos para mujeres tiende a reproducir los efectos de segregación que tiene el mercado de trabajo a partir de la división sexual del trabajo productivo. La localización de dichos cursos y los horarios en que se imparte la capacitación son indicadores de la ausencia de condiciones específicas para mujeres.

f) Participación sindical

La historia sindical paraguaya registra participación femenina desde comienzos de siglo,¹⁸ sin embargo, aún en las puertas del siglo XXI, como en

18. Se tienen referencias de participación de mujeres trabajadoras en los gremios del tabaco y del cartón, en las asociaciones de vendedoras de alimentos, de obreras domésticas y de trabajadoras vinculadas al sector textil, aunque sin llegar a ocupar puestos de dirigencia (PNUD, 1995).

muchos otros países, la mujer sindicalista no accede, de la misma manera que los hombres, a puestos de dirigencia en sus organizaciones. Las razones de su escasa participación están dadas por la identificación cultural de las acciones organizativas y políticas como actividades masculinas, por un lado, y por la sobrecarga de tareas que implica para la mujer combinar las tareas productivas y reproductivas, por otro. Lo primero implica una menor posibilidad de influencia en las organizaciones sindicales para desarrollar estrategias de acción que contribuyan más directamente a mejorar la situación de las mujeres trabajadoras. Lo segundo es fuente de no pocos conflictos, a nivel familiar y personal, que hacen física y psíquicamente mucho más difícil la participación femenina en la defensa de sus propios intereses como trabajadoras.

El movimiento sindical paraguayo, después de un período de inacción impuesto por la dictadura militar (1954-1989) recupera su legitimidad en los años ochenta cuando se crea el Movimiento Intersindical de Trabajadores (MIT) que reivindica, en un primer momento, el derecho de los trabajadores a la organización con independencia de los partidos políticos, de la iglesia y de otras instituciones, y después de derrocado el gobierno del general Stroessner, a través de banderas de defensa de los intereses económicos de sus afiliados y de apoyo al proceso democrático que vivía el país. El crecimiento de las afiliaciones llega así a una tasa de 82.6% entre los años 1988 y 1990, años éstos considerados como de resurgimiento del movimiento sindical paraguayo, pero descendiendo rápidamente a una tasa del 17.8% en los dos años subsiguientes (cuadro 20).

Aunque el incremento de las afiliaciones fue importante en los primeros años de la década del noventa, no llega a incluir a un tercio de la fuerza de trabajo en la ciudad capital (cuadro 14) y es, como se esperaba, más importante entre los asalariados (con mayores probabilidades de estar vinculados a empresas de mayor tamaño y del sector formal de la economía) que entre los trabajadores independientes.

En el movimiento sindical las mujeres tienen un índice de participación menor que los hombres (19% y 34% respectivamente), llegando a apenas un 8.8% entre las trabajadoras por cuenta propia (28.2% de los varones en la misma categoría) (Céspedes, 1996).

Un estudio reciente auspiciado por la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, concluyendo que del total de afiliaciones sindicales registradas, un 32% correspondía a mujeres (31.242 casos). Las diferencias en la calidad de la participación se observan en la información referente a, por ejemplo, los puestos de dirección, donde las mujeres ocupan sólo un 8.2% de los cargos (7 de 85 cargos registrados) (Bareiro y Soto, 1997).

En la actualidad, el movimiento sindical cuenta con Secretarías de la Mujer en el Sindicato de Trabajadores Domésticos, la Federación de Trabajadores Bancarios, el Sindicato de Obreros y Empleados de Comercio, la Asociación de Médicos y Enfermeras del Hospital de Clínicas y la Asociación de Empleados de la Administración Nacional de Electricidad, y en las tres Centrales Sindicales: Unitaria de Trabajadores (CUT), Nacional de Trabajadores (CNT),

Cuadro 20 Paraguay: Sindicalización de asalariados y cuentapropistas, según Centrales Sindicales, 1988-1992

Centrales Sindicales	Años		
	1988	1990	1992
CPT	18 019	22 990	17 926
CNT	0	9 630	23 517
CUT	4 819	27 167	24 320
Sin Central	0	16 399	39 910
Total	22 838	76 186	105 673
Tasa de crecimiento anual			
CPT	–	13.0	–11.7
CNT	–	–	56.3
CUT	–	137.4	–5.4
Sin Central	–	–	56.0
Total	–	82.6	17.8

Fuente: Barboza (1987), González-Rodríguez (1990) y Guía Sindical 1992 (provisoria).
 CPT: Confederación Paraguaya de Trabajadores.
 CNT: Central Nacional de Trabajadores.
 CUT: Central Unitaria de Trabajadores.

Cuadro 21 Asunción: Membrecía sindical por trabajadores asalariados y cuentapropistas, según sexo (población de 18 años y más), 1992

Categoría y sexo	Trabajadores de 18 años y más ^a			Porcentaje de membrecía sindical	
	Censo Asunción	EH 1992	Membrecía sindical	Censo Asunción	EH 1992
Total	188 481	241 833	64 297	34.11	26.59
Hombres	105 624	125 489	42 212	39.96	33.64
Mujeres	82 857	116 344	22 085	26.65	18.98
Asalariados^b	146 040	186 284	53 817	36.85	28.89
Hombres	80 077	96 706	34 100	42.58	35.26
Mujeres	65 963	89 578	19 717	29.89	22.01
Cuenta Propistas^c	42 441	55 549	10 480	24.69	18.87
Hombres	25 547	28 783	8 112	31.75	28.18
Mujeres	16 894	26 766	2 368	14.02	8.85

Fuente: Céspedes (1996).
 EH, 1992. Cuadro 2.4.

Censo Nacional de Población y Viviendas, 1992. Volumen Asunción.

Notas: ^a Excluye a quienes buscan su primer empleo, familiares no remunerados y no informa categoría de ocupación.

^b Incluye empleados públicos y privados, obreros y empleados domésticos.

^c Incluye trabajadores independientes.

Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT). También existen asociaciones de mujeres empresarias y profesionales, de mujeres microempresarias, de secretarías y de trabajadoras en artesanías.

En otro nivel se deben considerar los grupos de mujeres incluidos de manera orgánica en las organizaciones campesinas (aunque en este caso el sector se organiza fundamentalmente como trabajadores independientes) que registran una participación femenina menor que el movimiento sindical (29%), pero con un porcentaje mayor en puestos de dirigencia (16.4%).

g) *Formas de contratación*

El tipo y la duración de los contratos de trabajo son elementos que, si bien no garantizan por sí solos empleos de mayor calidad, pueden ampliar el margen de estabilidad y de protección de los derechos de las trabajadoras. En Paraguay, la firma de contratos está lejos de ser una práctica universal, siendo la modalidad más usual el contrato verbal, incluso entre los trabajadores en relación de dependencia.

Según una indagación reciente sobre empleo no registrado en los países del MERCOSUR, la situación en Paraguay de este fenómeno se ve agravada por el alto porcentaje de trabajadores independientes en el sector agrícola (alrededor del 20.5% de la PEA total en 1992) y del sector no formal de la economía (alrededor de un 44% de la PEA urbana en 1995). Según dicho estudio, no estarían registrados un 79% de los asalariados privados (61.8% de empleados y 80.9% obreros) sin considerar aquellos que laboran en el sector financiero y de seguros, y un 96% de los empleados domésticos, entre quienes las mujeres son mayoría (Galín y Feldman, 1997).

Según los datos del Censo Sindical de 1992, del total de asalariados sindicalizados sólo un 17% había firmado contratos colectivos entre los cuales la proporción por sexo es de 2 a 1, en favor de los hombres (Céspedes, 1996). Este indicador junto con la menor proporción de participación sindical de las mujeres está mostrando que para ellas la inestabilidad laboral tiende a ser mayor y que sus protecciones tienden a ser menores que las obtenidas por los trabajadores varones.

Cuadro 22 Asunción: Asalariados sindicalizados con contrato colectivo según sexo, 1992

Contrato colectivo	Total	Hombres	Mujeres
Asalariados	53 817	34 100	19 717
Con contrato	17.00	20.6	10.7
Sin contrato	83.00	79.4	89.3

Fuente: Céspedes (1996).

h) *Beneficios sociales*

La cobertura en seguridad social, incluyendo en esto al sistema previsional de atención a la salud y a la pensión o jubilación, es otro de los indicadores que debe ser considerado en la determinación de la calidad del empleo. En Paraguay este sistema, obligatorio y de reparto, está centralizado en el Instituto de Previsión Social (IPS) que cubre alrededor de un 20% de la población activa en todo el país, con una relación de 2 a 1 entre cotizantes pasivos (534 723) y activos (260 985). Aunque no se conocen registros desagregados por sexo, las organizaciones sindicales estiman que la proporción de mujeres cubiertas por el sistema no alcanza al 5% de las trabajadoras activas. A modo de ejemplo puede considerarse el caso de las empleadas domésticas, quienes por ley gozan de cobertura, en casos de enfermedad y maternidad, solamente cuando desempeñan sus labores en la ciudad capital (Asunción), no pueden asegurar a otros familiares (ni siquiera a sus hijos) y no gozan de pensión jubilatoria.

Los trabajadores sindicalizados forman un grupo especial en cuanto a cobertura en seguridad social, ya que ésta es una de sus principales reivindicaciones. Aun así, las mujeres tienen una cobertura menor (60.4 %) que los hombres (73.1%) (Céspedes, 1996).

Cuadro 23 Asunción: Cobertura en seguridad social para asalariados sindicalizados (Instituto de Previsión Social), según sexo, 1992

Cobertura IPS	Total	Hombres	Mujeres
Asalariados	53 817	34 100	19 717
Tiene cobertura	68.4	73.1	60.4
No tiene cobertura	31.6	26.9	39.6

Fuente: Céspedes (1996).

A nivel nacional, la cobertura en 1996 en seguros médicos del total de población no alcanza al 50% en Asunción y es inferior al 40% en el área urbana del Departamento Central, sin diferencias por sexo. Esta situación, de aparente equidad, es resultado de la inclusión de asegurados pasivos (familiares de titulares varones, en este caso) que no implica un mayor reconocimiento de la actividad económica de las mujeres ni garantiza un buen pasar para ellas en la vejez.

La escasa cobertura de la mujer trabajadora como cotizante activa en el sistema previsional, incluyendo el aporte para jubilación, se debe a que: i) por lo general, ella es considerada (por sí misma, por su cónyuge y por el empleador) como cónyuge dependiente (de varón cotizante activo) aunque sea trabajadora,

sin considerar el perjuicio que esto significa en la vejez por no gozar de jubilación y en el menor reconocimiento del valor del trabajo de la mujer, que no deja pensión para su cónyuge en caso de fallecimiento, por ejemplo, y ii) a la discriminación que hace el mercado de trabajo segregando a las mujeres a posiciones de escasa o ninguna cobertura en seguridad social, tales como el empleo doméstico, las trabajadoras del sector no formal o de jornadas a tiempo parcial, las trabajadoras por cuenta propia, las trabajadoras a domicilio, las trabajadoras familiares y las campesinas. Segmentos entre los cuales, además, se incluyen muchas mujeres que sí podrían estar aseguradas, como las empleadas domésticas de Asunción y las trabajadoras a domicilio, pero que no acceden al seguro social por desconocimiento de la legislación.

Otro sesgo notable del sistema previsional es el énfasis de su cobertura en la función reproductiva de la mujer ya sea en su calidad de asegurada o como cónyuge de un trabajador. Sin menospreciar la necesidad de incluir estas prestaciones en el seguro de los y las trabajadores/as sería necesario crear programas especiales de atención a la salud de la mujer trabajadora de un modo más integral que el empleado actualmente.

Con respecto a la cobertura por maternidad, en Paraguay se han logrado avances jurídicos substantivos con respecto al reconocimiento del valor social y económico de la reproducción. Sin embargo, la ley no siempre se cumple, especialmente en aquellos casos en que la mujer no dispone de contrato.

En los casos de cobertura registrada, la ley exime al empleador de las prestaciones por maternidad (servicios de salud y salarios correspondientes a los días de descanso) derivándolos al sistema previsional, siendo la única obligación del empleador haberla asegurado. En este aspecto existen contradicciones jurídicas con respecto al período de descanso, ya que la Constitución y el Código del Trabajo establecen que no puede ser inferior a 12 semanas mientras que la Ley de Seguridad Social (muy antigua) sólo reconoce un período de 9 semanas. Otra contradicción es la reducción del salario pagado durante el descanso por maternidad al 50% del promedio de los salarios cobrados en los cuatro meses inmediatamente anteriores al parto (Heikel, 1996b).

La licencia por maternidad para la mujer no puede ser inferior a doce semanas, mientras que es de sólo dos días para el padre y se otorga a pedido del trabajador, es decir, que es opcional para ellos.

La bonificación familiar, que establece el derecho a percibir una asignación equivalente al 5% del salario mínimo por cada hijo, para los trabajadores de bajos ingresos es generalmente otorgada al padre aunque ambos trabajen.

Con respecto al cuidado de los hijos pequeños ha habido logros en dos sentidos: por un lado, el Código del Trabajo dispone que se establezcan salas o guarderías para niños menores de 2 años en establecimientos industriales o comerciales donde trabajan más de 50 trabajadores de uno u otro sexo; liberando así a las mujeres de un factor discriminatorio que obstaculizaba su incorporación a empresas de mayor envergadura.

Por otro lado, la reforma educativa iniciada en 1993 ha disminuido la edad de escolarización obligatoria de 7 a 6 años e incluye el requerimiento del nivel preprimario. Estas disposiciones están teniendo un fuerte impacto en la escolarización temprana de niños y niñas, y ha desencadenado un proceso de expansión del sistema de guarderías, las cuales, aunque no están orientadas específicamente a hijos de mujeres trabajadoras, tienen un impacto indirecto positivo en el sector.

La matrícula en el nivel de educación preprimaria (de 4 a 5 años) se expandió entre los años 1992 y 1995 a una tasa del 19.2% anual, unas seis veces más que el crecimiento de la población, especialmente en el sector público y en áreas urbanas. Aunque con deficiencias en cuanto a la calidad de atención de los niños y niñas por el nivel de calificación de su personal y los escasos recursos disponibles (en el sector público), y teniendo en cuenta que en los países de la región se está dando un proceso inverso (de privatización del cuidado de los niños pequeños), la institucionalización de la educación preprimaria puede considerarse como una política con posibilidad de efectos sinérgicos en el empleo de las mujeres.

i) *División sexual del trabajo*

Entre los factores que obstaculizan una mejor inserción de la mujer en el mercado de trabajo y mayores niveles de disfrute de sus beneficios, se debe incluir la división de tareas por sexos a nivel familiar, de lo que resulta por lo general la asunción de ambos roles, algunas veces en forma sucesiva (en una misma “doble” jornada) y otras en forma simultánea, cuando llevan su hijos al trabajo: como en el caso de las trabajadoras por cuenta propia, vendedoras ambulantes etc., o cuando llevan el trabajo a la casa, como las trabajadoras a domicilio, con las consecuentes dosis de estrés, angustia y frustración que se generan por no poder atender en su justa medida ambas responsabilidades.

También como factor discriminatorio de origen cultural se debe considerar el balance que muchas mujeres deben hacer sobre las “ventajas económicas” (costo de oportunidad) que significa su inserción ocupacional, especialmente en los niveles de ingresos medios, cuando su ausencia debe ser reemplazada por servicios comprados de cuidado infantil, apoyo educativo, transporte escolar, limpieza de la casa, etc.

C. SEGMENTOS DE TRABAJADORAS ESPECIALMENTE VULNERABLES

Como segmentos donde las trabajadoras se encuentran en una situación especialmente vulnerable se han seleccionado aquí:

- las trabajadoras rurales, por desenvolverse en contextos más empobrecidos y de menor desarrollo sociocultural, lo cual influye tanto en la

sobrecarga de tareas en el nivel reproductivo (por el menor acceso a los beneficios del desarrollo) como en un menor reconocimiento de su aporte económico intra y extrapredial;

- las trabajadoras migrantes, porque proceden del contexto anterior y llegan a la ciudad con un menor nivel educativo, sin experiencia laboral adecuada para el mercado urbano y con dificultades de comunicación por ser casi exclusivamente guaraníparlantes;
- las trabajadoras a domicilio, por constituir un sector poco reconocido por los estamentos gubernamentales y empresariales, prácticamente ausentes de las políticas de empleo y sin identificación de parte de las mismas trabajadoras (quienes se definen como “independientes”), y
- las trabajadoras del sector no formal de la economía, especialmente las microempresarias porque si bien constituyen un sector en crecimiento tienen equivalentes probabilidades de reproducción o de diferenciación económica, según el tipo de apoyo al que puedan (o no) acceder.

1. Las trabajadoras rurales

El proceso de modernización agraria en Paraguay se caracteriza por el predominio de medianas y grandes explotaciones empresariales, por un lado, y la fuerte minifundización de la economía campesina, por otro. Dicho proceso, considerado como excluyente para un importante segmento de la población campesina, afectó la estructura del empleo rural, disminuyendo los trabajadores independientes y familiares para aumentar las categorías de obreros semi y subasalariados (Galeano, 1996).

Este proceso afecta de un modo más severo a aquellas unidades productivas con menor disponibilidad de fuerza de trabajo familiar, donde la figura del varón jefe de hogar no puede ser completamente sustituida por la mujer, en el rol de productora principal, dejando a las unidades productivas encabezadas por ellas mucho más expuestas a los procesos de exclusión económica y social. Según el Censo Agrícola Nacional de 1991, cuando el productor principal es una mujer la concentración en fincas de menos de 5 has. es mayor (59.2%) que cuando el productor principal es un varón (38.2%).

La participación de las mujeres en las tareas agrícolas no varía demasiado cuando se trata de varones o de niñas hasta la adolescencia, momento en que las jóvenes deben compartir las labores en la chacra con la ayuda “doméstica” (Fogel, *et al.*, 1993). En la edad adulta participan más en los cultivos de subsistencia, durante todo el año, y en ciertas etapas de los cultivos de renta, de manera cíclica: siembra, carpida, cosecha además del almacenamiento de la producción y/o su transformación casera, ya sea para el consumo familiar como para la venta (Ocampos, 1994). Las actividades hortícolas y la cría de ganado menor es de responsabilidad prácticamente exclusiva de las mujeres, al punto que son labores definidas como: “kuña diligencia”, que significa ocupación de mujer.

Cuadro 24 Productores individuales por tamaño de la explotación según sexo, 1991

Tamaño de la explotación	Productores individuales		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	100.0% (303 806)	100.0% (275 272)	100.0% (28 534)
No tiene	2.61	2.25	6.10
Menos de 1 hectárea	7.21	6.22	16.73
De 1 a menos de 5 hectáreas	30.38	29.77	36.33
De 5 a menos de 10 hectáreas	21.76	22.36	15.96
De 10 a menos de 20 hectáreas	21.61	22.52	12.84
De 20 a menos de 50 hectáreas	10.27	10.65	6.63
De 50 a menos de 100 hectáreas	2.45	2.50	1.99
De 100 hectáreas a más	3.70	3.73	3.40

Fuente: Censo Agropecuario Nacional, 1991. Cuadros 9 y 10.

Sin embargo, la información censal refleja otra situación, en la que las mujeres tienen un índice de ocupación intrapredial permanente (32.1%) muy inferior a la registrada para los hombres (71.2%), e inversamente, son reconocidas como trabajadoras ocasionales (42.3%), en mayor medida que sus pares varones (14.2%). Esta forma de captar y registrar el trabajo femenino rural parece estar relacionada a un mayor reconocimiento del “trabajo” cuando se trata de cultivos de renta (con tareas cíclicas) y una asimilación a sus labores “domésticas” cuando se trata de trabajo agrícola en rubros de subsistencia (cuadro 24).

Otra forma de visualizar el trabajo femenino agrícola está dada por la consideración del trabajo fuera de la explotación, porque permite una cierta distancia con las labores domésticas. Cuando se trata de trabajo fuera de la unidad doméstica las productoras mujeres alcanzan proporciones idénticas a los productores varones (5.2%) especialmente entre los 10 y 34 años de edad. Además, si se considera la combinación de trabajos ocasionales, dentro y fuera de la finca, se puede ver mucho más claramente que las mujeres desarrollan estrategias de generación de ingresos lejos de la unidad familiar (17.7%) en mayor medida que los hombres (3.1%).

En la contratación de mano de obra asalariada, cuando se trata de predios de menos de 1 ha. la participación masculina es cercana al 90% mientras que las mujeres (contratadas) apenas superan un 10%, aunque con la particularidad de que se trata de trabajadoras permanentes. Esta relación va cambiando a medida que aumenta el tamaño de la explotación contratante, en el sentido de un aumento de la participación de las mujeres que se mantiene alrededor de un 16 a 17% de la mano de obra asalariada y, al igual que los hombres, en la modalidad de trabajadoras temporales (cuadro 25).

Cuadro 25 Trabajadores asalariados en explotación agropecuaria (de 10 años y más) según tamaño de la explotación por sexo, 1991

Explotaciones con trabajadores asalariados	Tamaño de la explotación					
	Total	Menos ^a de 1 hectárea	De 1 a 5 hectáreas	De 5 a 10 hectáreas	De 10 a 20 hectáreas	De 20 y más hectáreas
Total ambos sexos	100.00 1 027 787	100.00 7 528	100.00 188 663	100.00 245 030	100.00 285 803	100.00 300 763
Hombres %	83.82	89.35	83.98	82.98	82.92	85.11
Total	100.00 (861 480)	100.00 (6 726)	100.00 (158 437)	100.00 (203 337)	100.00 (236 991)	100.00 (255 989)
Permanentes	7.75	13.11	4.88	5.20	5.89	13.11
Temporales	92.25	86.89	95.12	94.80	94.11	86.89
Mujeres %	16.18	10.65	16.02	17.02	17.08	14.89
Total	100.00 (166 307)	100.00 (802)	100.00 (30 226)	100.00 (41 693)	100.00 (48 812)	100.00 (44 774)
Permanentes	9.03	44.89	6.78	6.08	6.53	15.39
Temporales	90.97	55.11	93.22	93.92	93.47	84.61

Fuente: Censo Agropecuario Nacional, 1991.

Nota: ^a Incluye: No tiene.

El problema ocupacional femenino en áreas rurales no está dado por la escasa demanda de fuerza de trabajo femenina de parte del sector rural, ya que ellas, además de las tareas señaladas con respecto a los cultivos de subsistencia y la cría de ganado menor, dedican una buena parte de su tiempo a la producción de derivados, a la comercialización y también realizan trabajos extraprediales,¹⁹ sino que está en el (no)reconocimiento que el mercado rural da al trabajo femenino (más por motivos culturales que económicos), provocando su migración hacia centros urbanos para obtener “remuneración” por su trabajo.

2. Las trabajadoras migrantes

La migración rural-urbana es, junto con el descenso de la fecundidad, el fenómeno demográfico más importante en los últimos veinte años. Una nueva distribución espacial de la población con primacía urbana (51%) se ha registrado recién en la década del noventa, como resultado del crecimiento generalizado (y en algunos casos explosivo) de los centros urbanos, incluso los de

19. Un informe de consultoría reciente afirma que las mujeres campesinas trabajan en promedio entre 14 y 15 horas diarias (ver Rivarola, 1997).

menor tamaño. La migración interna tradicional hacia la zona central y la ciudad capital (Asunción) fue progresivamente reemplazada por movimientos de menor distancia, entre departamentos²⁰ vecinos e incluso al interior de un mismo departamento (Heikel, 1996a).

Las mujeres, quienes tradicionalmente han mostrado un comportamiento migratorio mucho más conservador que los hombres, combinan los movimientos hacia la capital con otros –aunque de menor importancia numérica– hacia centros urbanos fronterizos (con Argentina y Brasil) o centros urbanos de departamentos contiguos, siempre que sean de mayor desarrollo económico y poblacional. Los nuevos movimientos femeninos hacia las áreas de frontera muestran que el patrón tradicional puede variar cuando los puntos de destino que van surgiendo implican, además de una menor distancia geográfica, una menor distancia cultural con respecto al lugar de origen (Heikel, 1997).

El tipo de inserción laboral que logran las mujeres migrantes es aún más precario que el de las mujeres en general. El escaso capital social (educación, manejo de la lengua, patrón reproductivo y códigos de convivencia) que comporta el segmento de mujeres migrantes (jóvenes en su mayoría), hace que se inserten de manera casi compulsiva en el empleo doméstico. Así, mientras las mujeres no migrantes muestran un progresivo desplazamiento desde el empleo doméstico hacia el sector comercio, ésta primera categoría va quedando cada vez más reservada a un perfil de trabajadora muy particular: mujer, joven y migrante.

El capital económico de que disponen las mujeres migrantes también condiciona su inserción ocupacional, ya que, por no disponer de una cantidad de dinero inicial, cuando logran ubicarse en el comercio no lo hacen como trabajadoras independientes o por cuenta propia, sino como dependientes o revendedoras que trabajan por cuenta de un patrón/a, con peores condiciones de vida y remuneración que las mujeres no migrantes. Se constata así una mayor vulnerabilidad ante procesos de exclusión económica y social, para un segmento de mujeres que no suele ser considerado de manera específica en las políticas de empleo.

3. Las trabajadoras a domicilio

El trabajo a domicilio, como sistema de producción “flexible” que busca descentralizar las funciones productivas ubicando fuera de la empresa aquellas tareas que requieren un uso intensivo de mano de obra, incluye a numerosas mujeres que encuentran en esta forma de trabajo una posibilidad de generar ingresos “en” la casa. La mayor vulnerabilidad a que están expuestas dichas trabajadoras no se ubica en el plano legislativo (ya que la ley las contempla),

20. Departamento es la división administrativa territorial mayor, equivalente a provincias o estados.

sino en el de las relaciones laborales, porque son consideradas como “trabajadoras independientes” o por cuenta propia tanto de parte de los planificadores de la política de empleo como de los empleadores y de las mismas trabajadoras.

Según un estudio recientemente realizado, en muchos casos la trabajadora a domicilio estuvo empleada en el sector manufacturero y fue desplazada “fuera” de la fábrica por reconversión de las empresas, por la incorporación de nuevas tecnologías que exigían un perfil de mano de obra más calificada, o porque era económicamente más rentable desprender una parte del proceso de producción. Especialmente en este último caso, las trabajadoras a domicilio quedan desprovistas de toda forma de cobertura social, aunque sigan realizando el mismo trabajo ahora “dentro” de sus hogares, asumiendo los costos de infraestructura, recurriendo a la fuerza de trabajo familiar (especialmente de los menores) para completar los cupos de trabajo, alargando sus horas de trabajo para igualar el nivel de ingresos anterior y atendiendo simultáneamente las labores del hogar (Heikel, 1997).

La falta de una relación directa entre estas trabajadoras y las empresas que las contratan se ve agravada por la presencia de intermediarios/as en la forma de subcontratistas, pequeños o medianos talleres, o una combinación de ambas cosas; formando una cadena que en un extremo desobliga cada vez más al patrón y en el otro disminuye los niveles de remuneración.

En el caso de terminación de la relación laboral, por voluntad del empleador, las trabajadoras a domicilio no cuentan con la información necesaria para reclamar sus derechos. Tampoco existen organizaciones sociales que articulen sus intereses y en la mayoría de los casos, cuando tienen acceso al crédito o a la capacitación, lo hacen como si fueran trabajadoras por cuenta propia.

La permanencia en el tiempo de este segmento de trabajadoras (e incluso su expansión) dependerá tanto del avance tecnológico que pueda realizar el sector empresarial como de otros factores, tales como: la heterogeneidad en los niveles de calidad exigidos por la demanda; la existencia de circuitos de producción y consumo al margen de la legalidad, tanto por el encubrimiento de las reales relaciones laborales como por las prácticas de falsificación de marcas, y las necesidades de empleo no satisfechas que favorecen el crecimiento de segmentos de trabajadoras/es cada vez más dispuestas/os a aceptar peores condiciones de trabajo.

4. Las trabajadoras del sector no formal

Las distorsiones que han producido en el mercado de trabajo urbano la expansión del sector terciario, por un lado, y el ingreso masivo de migrantes –a partir de la crisis agraria– por otro, se vieron acompañadas por el aumento progresivo de un segmento de trabajadores que no encuentran empleos u ocupación de modo permanente, que están fuera de las regulaciones laborales,

que no alcanzan el salario mínimo oficial ni están cubiertos por el sistema de seguro social y que trabajan en jornadas más cortas que lo establecido por ley o excesivamente largas.

En este sector, que podría denominarse en términos muy generales como no formal,²¹ se incluyen diferentes estrategias de generación de ingresos, entre las cuales la mayoría sólo son suficientes para cubrir mínimamente los costos cotidianos de sobrevivencia, pero que en otros generan formas de autoempleo que podrían resultar exitosas en el sector de las microempresas, por ejemplo.

Entre las características de este sector, la flexibilidad con respecto a la jornada laboral y la localización física del lugar de trabajo parecen ser las que mejor se adecúan a las necesidades de las mujeres, por las presiones de compartir su tiempo entre actividades productivas y reproductivas. Otro elemento a considerar es la flexibilidad en términos de requisitos formales que tiene este sector, especialmente con respecto a credenciales educativas, manejo de tecnología e información en el área de créditos y tributación, en los que las mujeres están en desventaja; mientras que existe una mayor valoración de otros factores, como la experiencia y el contacto interpersonal, donde ellas sí han desarrollado habilidades.

Sin embargo, cuando se trata de autoempleo, el nivel de “rendimiento” del trabajo depende de la propia capacidad de gestión de la trabajadora, la cual en muchos casos se encuentra disminuida por muchos de los mismos determinantes –del ámbito familiar/reproductivo– que hacen más atractivo al sector no formal para su inserción económica. Esta situación genera un círculo vicioso que compromete tanto la calidad del producto obtenido como el nivel de sus ingresos. Aunque en Paraguay no se han realizado estudios específicos sobre las condiciones de trabajo de las mujeres microempresarias, esta afirmación se hace en base a la constatación en experiencias de acompañamiento a grupos de mujeres, de hechos tales como:

- la presencia del cónyuge, por ejemplo, disminuye la probabilidad de contratar ayudantes de sexo masculino en el mismo nivel de edad o mayor que la mujer, cuando es microempresaria;

21. En este estudio se usa la expresión no formal por encontrarla más cómoda (que la de informal) para dar cuenta de una forma de inserción económica que no es completamente opuesta a la “formal”, sino que es diferente y, sobre todo, que se expresa de manera combinada. En efecto, en muchos casos una misma trabajadora puede estar participando del *sector formal* de la economía a través de la asalarización y complementar sus estrategias de generación de ingresos con ventas “no tan formales”. En las unidades familiares pobres, el nivel de dichas combinaciones es tan alto, que en su lógica de reproducción (biológica y material) coexisten lo moderno con lo tradicional en un conjunto de relaciones laborales complejas, en las cuales cuanto menor cantidad de recursos (económicos, culturales y políticos) disponen, cuanto más lejos estén del centro (entiéndase como centro la modernización tecnológica, por ejemplo) y cuanto más aisladas (en términos de organización social) más espurias son sus respuestas, pero siempre de manera combinada y no como formas puras o cerradas, ni mucho menos contrapuestas.

- la presencia de los hijos hace que tenga que interrumpir su jornada de trabajo para atender las obligaciones familiares (alimentación y apoyo escolar, principalmente);
- las obligaciones domésticas le impiden trasladarse a mayores distancias para buscar mejores lugares de mercadeo y negociación (que en muchos casos explica la presencia de subcontratos e intermediarios);
- la concepción que existe de la función natural que cumplen las mujeres en la sociedad (la maternidad) y el traspaso de este concepto a otros ámbitos de su vida (el productivo) hacen que la mujer tenga más dificultades (culturales) que los hombres para tecnificar su producción (mientras que para los hombres la incorporación de herramientas es una condición casi obvia), y
- cuando “el autoempleo” resulta en una actividad lucrativa, por lo general o produce mejores ingresos de los que obtiene su cónyuge en otras formas de trabajo (asalariados, por ejemplo) o simplemente ellas no se sienten en condiciones de manejarlo y pasan a ser gerenciados por los hombres.

Cuadro 26 Población de 10 años y más, ocupada en el sector formal y no formal, por área de residencia, según sexo, 1995

Sexo	Total país urbano			Asunción			Central urbano		
	Total	Formal	No formal	Total ^a	Formal	No formal	Total ^a	Formal	No formal
Ambos sexos	1 159 992	55.85	44.15	275 148	66.91	33.09	355 306	53.56	46.44
Mujeres	498 360	56.23	43.77	130 871	67.20	32.80	142 453	52.77	47.23
Hombres	661 632	55.56	44.44	144 277	66.65	33.35	212 853	54.08	45.92

Fuente: DGEEyC. Encuesta de Hogares 1995. Cuadro 2.1. Para Total Urb., Asunción y Central Urb.

DGEEyC. Trabajadores del sector informal urbano, 1995. Cuadro 1.

Nota: ^a No incluye trabajadores del sector primario.

No es posible afirmar que en Paraguay existe una mayor presencia femenina en el sector no formal, ya que en este sector se insertan en proporciones relativamente equivalentes hombres y mujeres. También hay que tener presente que en la definición utilizada por la DGEEyC no se incluye a las empleadas domésticas como trabajadoras informales, así como tampoco se han incluido los productores primarios del sector campesino.²²

22. Según la definición adoptada por la DGEEyC, el “sector informal urbano comprende a los Trabajadores por Cuenta Propia y Familiares no Remunerados, a los Patrones o Empleadores, a los Empleados y Obreros Privados en empresas de tamaño de 5 o menos personas. Quedan excluidos por definición: 1) los trabajadores del sector primario en su conjunto; 2) los trabajadores del sector público; 3) los gerentes, profesionales, técnicos y afines, y 4) los trabajadores en la categoría de empleados domésticos” (DGEEyC, 1996b).

Entre el mercado del trabajo de Asunción y el que corresponde al área urbana del Departamento Central, es este último el que muestra una mayor proporción de trabajadores no formales, especialmente entre las mujeres.

Cuando se observan las ramas de actividad puede verse que dos tercios de las trabajadoras del comercio y prácticamente la mitad de las que trabajan en actividades industriales lo hacen fuera del sector formal; mientras que para los hombres las relaciones no formales en el comercio tienen una importancia similar a las que se establecen en el sector de la construcción (alrededor del 50%). Estos registros aumentan en todos los casos para los contextos de menor urbanización.

El trabajo por cuenta propia es, sin lugar a dudas, la categoría de ocupación que reúne la mayor proporción de relaciones no formales de empleo, con mayor intensidad en el caso de las mujeres y en los contextos de menor urbanización. Sin embargo, cuando se trata del empleo privado la proporción de mujeres en el sector no formal es más importante en Asunción (16.2%) que en el área urbana del Departamento Central (13.6%) y los trabajadores familiares son más importantes en Asunción en ambos sexos si es remunerado y para los hombres también cuando no es remunerado.

Más del 50% de las mujeres empleadoras o patronas en el mercado de Asunción, y más del 75% de las mismas en el área urbana del Departamento Central, están desempeñándose en el sector no formal de la economía. Esto demuestra que en dichas categorías podrían estar habiendo cambios en el sentido de una progresiva “des”jerarquización de las mismas.

D. OBSERVACIONES METODOLOGICAS Y NECESIDADES DE INFORMACION

Para lograr una mayor profundización en el análisis de la situación laboral de la mujer, se deberá partir del reconocimiento de por lo menos cuatro condiciones: i) la creciente inserción laboral u ocupacional de la población femenina no está siendo correspondida con un mayor reconocimiento a su aporte a la economía; ii) el comportamiento del mercado de trabajo no es neutro, en el sentido que los cambios fortalecen unos sectores y excluyen otros; iii) en los cambios anotados en el punto anterior, se privilegian ciertas habilidades y se desconocen o descartan otras, y según el resultado de este balance se definen estrategias (públicas y privadas) de formación de recursos humanos para la producción, y iv) en el nivel de calidad de inserción al mercado de trabajo influyen tanto factores económicos: desarrollo y localización de las empresas, capacitación de los recursos humanos, sistemas de precios, aceptación del producto o servicio parte de la demanda, etc., como extraeconómicos: nivel de organización de los grupos sociales, estabilidad política, impacto ambiental, etc. En el caso específico de las mujeres, entre los factores extraeconómicos se deben agregar: las relaciones de poder al interior de la familia y las relaciones entre los sexos, en el lugar de trabajo.

La discusión de los nuevos modelos de desarrollo, tales como “Desarrollo Humano” o “Transformación Productiva con Equidad”, ha significado un avance sustantivo con respecto a la inclusión de una perspectiva de análisis más amplia con respecto al empleo, tanto en términos de los requerimientos para la potenciación de los recursos humanos como de los beneficios que cada sujeto social debe lograr del “trabajo”. En este mismo sentido, las organizaciones de mujeres primero, y la asunción de sus principales propuestas y reivindicaciones en el nivel de las políticas públicas posteriormente, han permitido visualizar que los esfuerzos por elevar la calidad de la producción, el nivel de calificación de la fuerza de trabajo y el grado de satisfacción personal de los trabajadores, requerirán de un esfuerzo adicional para equiparar oportunidades y beneficios entre los hombres y las mujeres.

Esta nueva perspectiva ha planteado no pocos desafíos a la producción de información: para la definición, aplicación y evaluación de las políticas de empleo (nivel estatal); para un mayor desarrollo de los recursos humanos (nivel empresarial), y para un mejor aprovechamiento de sus propias cualidades entre los trabajadores (nivel social). En este sentido, se han logrado avances en la recopilación de datos (Encuestas de Hogares, principalmente), en su procesamiento y en el análisis, pero aún resultan insuficientes, ya que desde una situación original en que la información era recogida sin diferenciar si se trataba de trabajadores varones o mujeres, a medida que se progresa en la desagregación, se van visualizando nuevos aspectos que exigen mayor información. Se adelantan aquí algunos problemas que pueden ser considerados en la definición de nuevos indicadores y estudios posteriores.

1. Con respecto a la inserción al mercado de trabajo

El carácter no neutral del comportamiento del mercado de trabajo hace que coexistan segmentos en expansión y fortalecimiento, mientras otros muestran signos de deterioro tanto con respecto a su capacidad de absorción de mano de obra como a la calidad del empleo que ofrecen. Estas diferencias se constatan tanto entre sectores como al interior de un mismo sector económico, y tanto entre categorías de ocupación como en una misma categoría según se trate de un sector u otro. Además, en muchos casos dichas diferencias se encuentran asociadas al perfil de los trabajadores, ya sea en términos de sexo, de edad o de procedencia urbana o rural y en el análisis de indicadores sociodemográficos, es posible observar cómo una misma posición laboral tiene menores exigencias y mayores beneficios para los segmentos sociales mejor reconocidos (hombres adultos urbanos). Ante esta situación, el análisis por sexo permite ver tendencias contrapuestas (en hombres y mujeres) que al considerarlas globalmente pueden anularse entre sí (Arriagada, 1994).

La economía es una área donde impactan de manera sensible los avances de la modernización: la tecnología, la informática y los medios de comunicación desencadenan cambios en las relaciones económicas (productivas y

financieras) en intervalos de tiempo cada vez más breves. Una de las consecuencias de la velocidad con que se producen los cambios en el espacio económico es la variación de la estructura ocupacional, especialmente en contextos urbanos de mayor modernización (sin excluir completamente el impacto en áreas rurales y de menor desarrollo económico social). Así, las tasas de desempleo, de desocupación, la expansión de ciertos sectores o la contracción de otros y el nivel de los ingresos requieren de un monitoreo continuo desde, por lo menos, dos posiciones: las políticas públicas y las organizaciones de trabajadores.

Los instrumentos más clásicos de recolección y registro de información laboral deberán ir adecuándose a procesos cada vez menos estables y más complejos, sin descuidar la producción de datos seriados, comparables y complementarios, para la identificación de las principales tendencias.

Para la definición de políticas y estrategias de empleo, dirigidas a sectores específicos, como las mujeres en este caso, a las variables más tradicionales de participación económica –tasas de inactividad– se deberán agregar otras, como las condiciones de trabajo, las migraciones ocupacionales,²³ la capacidad de expansión o el grado de segmentación de ciertas ocupaciones donde se insertan preferencialmente, o de aquellas donde tendría mayor ventaja su inserción.

Además de las variables contempladas en las Encuestas de Hogares, se podrían agregar módulos especiales (submuestras) para medir el comportamiento de aquellas dimensiones del empleo y la ocupación femenina que son particulares, tales como el embarazo como causa del desempleo, los cambios en la condición de actividad, los cambios de categorías y de sectores en período de tiempo más extenso que los 12 meses anteriores a la Encuesta, de modo de captar una parte de la historia ocupacional de las mujeres, y la inserción combinada en diferentes categorías o sectores en intervalos de tiempo mayores a los 7 días anteriores a la Encuesta. También se debe mantener el esfuerzo por definir mejor el trabajo de las mujeres, especialmente cuando se realiza en la casa y en áreas rurales.

Una de las distorsiones del mercado de trabajo que más afecta a las mujeres es el crecimiento de la subocupación y de categorías de difícil diferenciación con respecto a si se trata del sector formal o no de la economía. Para poder avanzar en el diagnóstico de las dificultades que tienen las mujeres para lograr una inserción laboral eficaz, es necesario profundizar en el análisis de las tendencias del desempleo abierto y de las diferentes formas de subocupación que tienen las mujeres, incluso de quienes están clasificadas como inactivas, pero que han declarado motivación por trabajar.

Finalmente, se deben considerar muy especialmente: i) la difusión de la información laboral desagregada, según el sexo de los trabajadores para alentar la inclusión de la variable sexo en un mayor número de investigaciones, y ii) la

23. Se entiende aquí por migración ocupacional el cambio de categoría o de sector de ocupación que realizan los trabajadores/as durante su vida económicamente activa.

revisión de los indicadores utilizados en las cuentas nacionales, que hasta hoy día no han sido suficientes para dar cuenta del aporte de la mujer a las actividades económicas.

2. Con respecto al desarrollo de los diferentes segmentos de la economía

Considerando el impacto que la inserción en el mercado de trabajo tiene en la vida de las mujeres, sus familias y sus comunidades, es necesario profundizar en el análisis de aquellos segmentos en los cuales ellas están presentes de modo masivo y, según el grado de eficacia de su inserción, llamar la atención sobre los trabajos que reditúan menores beneficios, aquellos que están peor regulados (o en los que la legislación no se aplica) y también aquellos donde la inserción de la mujer tiene mayores posibilidades de obtener mejores resultados.

Para determinar las posiciones laborales donde las mujeres tienen mayores posibilidades de promoción económica y social, y diferenciarlas de otras donde son más vulnerables a la degradación de sus condiciones de desempeño y remuneración, se deberá enfatizar el análisis combinado (rama de actividad y categoría desocupación) de las diferentes posiciones que ocupan las mujeres en cada sector, superando la tradicional asociación: mujeres-empleadas-servicios frente a varones-obreros-industrias, atendiendo los cambios que pueden estar ocurriendo entre los sexos, o empleadas-sector formal e independientes-sector informal, atendiendo a la forma en que estas categorías se comportan dentro de cada sector.

En el estudio del sector “no” formal, es necesario determinar, además de las variables más clásicas de inserción ocupacional, las diferentes capacidades y conocimientos que pueden tener las mujeres acerca de la legislación, del régimen tributario y de las condiciones de contratación y acceso al crédito cuando son empleadoras en microempresas, así como el conocimiento que puedan tener sobre sus derechos en la condición de empleadas.

También con respecto al sector no formal es necesario conocer más sobre si se trata de una “opción” de las mujeres de operar al margen de ciertas condiciones de contratación, de tributación y de acceso al crédito; si se trata de un menor conocimiento de los requerimientos del sector formal o si se está en presencia de obstáculos extraeconómicos como, por ejemplo, los requisitos jurídicos de la administración de bienes para las mujeres casadas.

Se requiere, asimismo, de mayor información acerca de la forma en que las mujeres organizan la producción cuando son trabajadoras independientes o microempresarias, especialmente en dimensiones tales como la distancia entre el trabajo y el hogar, el sexo de sus ayudantes y operarios, la edad de los mismos y los factores que determinan o impiden su contratación.

En el caso de las trabajadoras rurales, que constituyen uno de los grupos de más difícil captación, es necesario buscar nuevos indicadores para diferenciar con mayor claridad aquellas labores que son estrictamente domésticas

(referidas al cuidado de la casa y de la familia) de su aporte en la producción agropecuaria, especialmente en rubros considerados de subsistencia y de la parte que es elaborada tanto para el consumo como para la comercialización. Del mismo modo, es necesario construir nuevas categorías que permitan distinguir las diferentes tareas que realizan las mujeres campesinas cuando se realizan faenas extrapredialmente.

Otra de las asociaciones que frecuentemente se hace es la de industrias manufactureras y áreas urbanas; sin embargo, se ha podido constatar que existe un desplazamiento de ciertos establecimientos hacia áreas semirurales o rurales que podrían tener la capacidad de absorber mano de obra de origen campesino. Es necesario conocer más sobre el impacto que esto tiene en el trabajo de las mujeres rurales y especialmente la relación que tiene con los procesos tradicionales de migración.

El desarrollo del sector comercio en puntos fronterizos, con Brasil y Argentina, es otro de los fenómenos que podría estar produciendo cambios tanto en el tipo de inserción ocupacional que hasta ahora han tenido las mujeres fuera de la ciudad capital y el Area Metropolitana, como en los movimientos migratorios más típicos.

3. Con respecto a la capacitación y el desarrollo de habilidades

Los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo requieren de nuevas habilidades y experiencias, así como de un modelo de formación de recursos humanos que incluya tanto el aprendizaje en todos los niveles de la educación formal como la formación profesional. No se dispone aún de estudios sobre cuáles de estas nuevas habilidades están presentes en el desempeño femenino y cuáles son las que a las mujeres les resultaría más conveniente incorporar. En este sentido, los enfoques multidisciplinarios (donde se combinen características ocupacionales con rasgos de personalidad) podrían facilitar la definición de programas de capacitación más adecuados a las habilidades de las mujeres.

Otro aspecto relacionado a la capacitación que requiere de más estudios es el nivel de escolarización que alcanzan las mujeres que se declaran como no económicamente activas, tanto porque dentro de este grupo se han encontrado muchos casos que declaran motivaciones para trabajar y no están buscando un empleo, como porque permitirán comprender mejor el sentido que tiene la formación universitaria para mujeres que no aplican sus estudios a un trabajo profesional.

Otro tipo de estudios que podría contribuir a una formación femenina más eficaz serían los que se orienten a las posibilidades planteadas por las empresas para la incorporación de mujeres, es decir, en cuáles posiciones estarían más dispuestas a contratarlas, fuera de las tradicionales de limpiadoras, recepcionistas, secretarias, etc. La actitud de la parte empleadora también

debe ser analizada según sexo, comparando las respuestas obtenidas de hombres y mujeres a cargo de empresas de diferente envergadura.

4. Con respecto a los factores extraeconómicos

Entre los determinantes extraeconómicos de la inserción laboral femenina, en diferentes estudios se ha planteado el efecto, muchas veces perverso, que tiene la división sexual del trabajo tanto a nivel doméstico como en la estructura de empleo. Sobre este aspecto aún quedan muchas preguntas sin responder, entre las que se pueden citar: el grado de replanteamiento que existe sobre dicha división en las parejas más jóvenes, en los contextos de mayor modernización, según el nivel de escolarización del cónyuge o el nivel de éxito alcanzado por la mujer en su trabajo. Aun cuando hay que reconocer que las relaciones de poder entre los sexos conforman el ámbito más resistente a los cambios que produce la modernización, se deberían ir buscando los factores que favorecen a una mejor distribución de las responsabilidades domésticas.

Un segundo paso estaría dado por el replanteamiento de la función de la familia como unidad sociocultural de reproducción biológica y social de la fuerza de trabajo. Esta perspectiva, que ha tenido ya un cierto nivel de análisis en Paraguay, había planteado propuestas que estaban dirigidas hacia las responsabilidades compartidas con las empresas y el Estado. Ahora lo que se plantea es hasta qué punto las responsabilidades familiares pueden ser compartidas también en el nivel comunitario y cuáles serían las posibilidades de, por ejemplo, los gobiernos municipales, para absorber una parte del trabajo que normalmente deben asumir las mujeres: guarderías, comedores, espacios de recreación, lavaderos, etc. Algunas experiencias han demostrado que, al menos cuando se trata de comunidades muy pobres, la realización de algunas de estas tareas en el nivel comunitario logra abaratar costos, se convierte en una fuente de empleo para mujeres –especialmente las de más edad– y fortalece la socialización de niños y jóvenes. Ahora resta por indagar de qué manera dichas experiencias pueden reproducirse para mujeres trabajadoras (como principales beneficiarias) y cuál es el grado de interés en estos emprendimientos que puedan demostrar las organizaciones de trabajadores, las empresas y otros actores sociales, como los jóvenes por ejemplo.

Otro factor extraeconómico que tiene un impacto directo en las posibilidades de acceso, promoción y logros en el empleo para las mujeres son las relaciones de poder entre los sexos en las empresas, que en muchos casos se convierten en chantaje y hostigamiento con propósitos sexuales (acoso sexual). Hasta la actualidad no se ha realizado ningún estudio sobre esta dimensión en Paraguay. Aunque se tienen referencias sobre denuncias y se ha iniciado una campaña nacional para desalentar este tipo de prácticas, en realidad aún falta mucho por conocer sobre la forma en que se produce; las etapas de la inserción ocupacional que están más afectadas: selección, estabilidad, promoción, etc.; en cuáles empresas son más frecuentes: públicas, privadas, con mayoría de

empleados de uno u otro sexo; en mercados más o menos desarrollados; en cuáles tamaños de empresas, etc.

Tampoco existe información sistematizada sobre los procedimientos jurídicos utilizados en los casos de denuncias ni sus resultados, o sobre la influencia que este tipo de comportamiento tiene en el rendimiento de trabajadoras y trabajadores.

Aunque en prácticamente todos los estudios sobre la posición femenina en el mercado de trabajo se ha hecho referencia a la doble (y hasta triple) jornada, aún no se dispone de suficiente información acerca de la manera en que las mujeres logran (o no) combinar sus obligaciones productivas y reproductivas, hasta qué punto esto puede estar afectando su rendimiento en el trabajo, su estabilidad emocional y su salud; cómo se reparten las obligaciones domésticas y especialmente cómo se pagan, en el caso en que no pueden ser desempeñadas por otros miembros/as de la familia.

Con respecto a los avances legislativos logrados desde 1995 aún falta por conocer si están siendo aplicados y el impacto real que éstos han tenido en las relaciones laborales de las mujeres. Y con respecto a otros logros de las mujeres: mayor visibilidad, mejor posicionamiento en cargos de dirección –al nivel político especialmente–, creación de una Secretaría de la Mujer con rango ministerial, creación de secretarías de mujer en diferentes organizaciones sociales, entre los principales, tampoco se han realizado estudios que busquen relacionarlos con el grado de avance en el posicionamiento de las mujeres en las relaciones económicas. Hasta el momento, lo que se conoce es que la subordinación de género afecta sus potencialidades de desarrollo económico y social; lo que falta por conocer es, en la situación inversa, hasta qué punto los avances en las relaciones de género producen cambios en otros ámbitos de la vida de las mujeres.

E. MEDIDAS PARA PROMOVER LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LA MUJER

La promoción de la calidad en el empleo es un esfuerzo de nivel nacional que condiciona los logros del conjunto de políticas que sean adoptadas para alcanzar el desarrollo económico y social de toda la población.

En el caso de las mujeres, además de la necesaria adecuación de las políticas de empleo a las posibilidades y requerimientos del desarrollo económico y social, se deberán contemplar medidas específicas tales como: el reconocimiento del aporte (y del derecho) femenino al trabajo; la necesidad de replantear las responsabilidades familiares; la aplicación de normas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en el ámbito económico; la adopción de medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo; la ampliación de oportunidades en educación y formación profesional; el control del cumplimiento de las normas laborales,

incluyendo entre éstas últimas el cumplimiento de la legislación vigente, de los convenios internacionales ratificados y la incorporación de convenios por ratificar; la inclusión de las mujeres en la seguridad social, y apoyos focalizados en grupos especialmente vulnerables como las trabajadoras jefas de hogar, las trabajadoras rurales y las migrantes, las trabajadoras a domicilio y las mujeres que autogeneran sus ocupaciones e ingresos.

La mayor disponibilidad de información sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo cruza transversalmente cada una de las medidas a ser adoptadas, así como los esfuerzos por lograr una mayor visibilidad de la posición de la mujer en el plano de las relaciones económicas. Lo primero exige el desarrollo de un sistema de indicadores que refleje situaciones que son específicas a las trabajadoras mujeres; la ampliación de las bases de datos en el sistema de estadísticas oficiales (según los nuevos indicadores); la difusión de las bases de datos a diferentes sectores (planificadores, organizaciones empresariales y sindicales, organizaciones de mujeres, investigadores/as, etc.) y la realización de análisis especialmente orientados a detectar tanto las situaciones de empleos de baja calidad como las inserciones ocupacionales más exitosas. Lo segundo exige un debate amplio que involucre a diferentes sectores, en el cual la participación de los medios de comunicación puede considerarse como un mecanismo (aunque no el único) para llegar a la población femenina.

La participación del sector empresarial, cámaras y gremios, en la elaboración de medidas y en su aplicación es ineludible, ya que, según las funciones que le corresponden en los nuevos enfoques del desarrollo, pueden cumplir un papel destacado en la implementación de políticas de personal que favorezcan la ampliación del empleo, la calificación de la mano de obra y un mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles.

Las prácticas de integración económica regional, como el MERCOSUR, exigen cambios al sistema de producción para elevar la calidad y competitividad del producto donde el factor humano pasa a ser un recurso de importancia fundamental en las empresas. Las mujeres, tanto en su condición de trabajadoras como de empleadoras, forman parte de los recursos disponibles y su potenciación permitirá un mayor logro de los objetivos empresariales.

La mayor incorporación de las mujeres y de sus intereses en las organizaciones sindicales puede ser un mecanismo eficaz para potenciar su capacidad de negociación, así como para acceder a programas de información sobre sus derechos como trabajadoras y de fortalecimiento de su propia autoestima como mujeres. La incorporación de las mujeres a la vida sindical requiere, además, de una revisión de las prácticas internas de la organización, que promuevan su participación en el nivel dirigenal.

Entre otras medidas muy concretas que podrían ser implementadas, con la participación de los tres sectores: gubernamental, empresarial y sindical, para mejorar aspectos más urgentes de la calidad del empleo de la mujer, se pueden mencionar:

- definición y aplicación de mecanismos para amortiguar los efectos del subempleo en las mujeres, especialmente entre las más jóvenes que están iniciando su trayectoria laboral;
- implementación de un programa de información laboral a nivel nacional, con participación de gobernaciones y municipios, al que puedan recurrir las mujeres con voluntad de incorporarse al mercado de trabajo, que brinde orientación y apoye en la gestión de una ocupación, especialmente cuando se trata de mujeres rurales y jefas de hogar;
- creación de una comisión –si es posible tripartita– que pueda participar del proceso de reforma educativa para la discusión de los objetivos de la educación en el sistema formal, con orientaciones similares para mujeres y varones en todos los aspectos, incluyendo el empleo como uno de los fines de la educación;
- creación de una instancia que se aboque a la incorporación del componente de género en el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (actualmente en proceso de creación) que garantice programas especialmente orientados a mujeres, la diversidad de sus opciones de formación y su inclusión en áreas no tradicionales de formación;
- favorecer la inclusión de las necesidades en salud laboral, especialmente de las trabajadoras mujeres –en orden a la protección de la maternidad y también de la protección a la salud en general–, tanto en la actual discusión sobre seguridad social (nivel parlamentario, empresarial y sindical) como en la implementación de la nueva Ley del Sistema Nacional de Salud;
- promover, a nivel parlamentario, la ratificación del Convenio N° 100 de la Oficina Internacional del Trabajo, sobre igualdad de remuneración para trabajos de igual valor, y crear comisiones en los sindicatos que se dediquen específicamente a velar por su cumplimiento;
- promover la discusión sobre diferentes posibilidades de ampliación de la cobertura en seguridad social, específicamente para la mujer trabajadora, sin excluir a las trabajadoras independientes ni a las campesinas;
- apoyar la sindicalización de las mujeres trabajadoras en todas las empresas y especialmente entre las trabajadoras por cuenta propia, las trabajadoras a domicilio y las empleadas domésticas. Para esta acción se recomienda contar con el apoyo de organizaciones sociales de mujeres;
- promover, a nivel parlamentario, la ratificación del Convenio N° 156 de la Oficina Internacional del Trabajo sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares;
- definir e implementar estrategias conjuntas entre las empresas, los trabajadores/as y los municipios para la creación de servicios de apoyo al trabajo doméstico;

- incluir medidas concretas para las mujeres en los diferentes programas de apoyo crediticio y capacitación para la autogeneración de empleo y las pequeñas y medianas empresas, y
- apoyar las diferentes iniciativas de los grupos de mujeres para desalentar conductas violentas para la mujer trabajadora, como el acoso sexual, por ejemplo.

BIBLIOGRAFIA

- Arriagada, I. 1994 "Transformaciones del trabajo femenino urbano", en *Revista de la CEPAL*, N° 53 (Santiago, CEPAL).
- Barbezat, D. 1993 *Occupational segmentation by sex in the world* (Ginebra, OIT).
- Barboza, R. 1987 *Los sindicatos en el Paraguay* (Asunción, CIDSEP).
- Bareiro, L.; Soto, C. 1997 *Liderazgo femenino en Paraguay: El poder formal en cifras* (Asunción, Secretaría de la Mujer/Area Mujer del Centro de Documentación y Estudios).
- BCP, 1997 *Estadísticas económicas* (Asunción, Gerencia de Estudios Económicos/BCP).
- Bordas, D. 1998 "Deuda social de la transición para el próximo gobierno", en *Ultima Hora* (Asunción), sábado 10 de enero de 1998, pág. 16.
- Brizuela, F. 1994 "Paraguay: Diferenciales geográficos y socioeconómicos de la fecundidad", en *Demografía y sociedad. Análisis de los resultados del Censo Nacional de Población y Viviendas, 1992* (Asunción, CGEEyC).
- 1996 *La fecundidad en Paraguay. Geografía y diversidad social. Período 1960-1990* (Asunción, FNUAP/DGEEyC).
- Céspedes, R. 1996 *La exclusión social en el Paraguay urbano: Asunción, 1985-1994*. Informe de consultoría elaborado para la OIT (Asunción).
- Corvalán, G.; Heikel, M.V. 1997 *Estudio del perfil nacional sobre la mujer en el desarrollo* (Asunción, Agencia de Cooperación Internacional del Japón).
- Cuales, S. 1994 *Desarrollo, ajuste estructural*. Preinforme preparado por la Coordinadora de ONG's de América Latina y el Caribe para el Foro de ONG's de América Latina y el Caribe, realizado en Mar del Plata del 20 al 24 de septiembre de 1994 (DAWN/CAFRA/ Instituto de la Mujer).
- DGEEyC, 1997 *Encuesta de hogares 1996* (Asunción, Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos/STP/BID/BM).
- 1996a. *Encuesta de hogares y mano de obra 1995* (Asunción, STP/DGEEyC).
- 1996b. *Trabajadores en el sector informal urbano: Encuesta de Hogares 1995* (Asunción, STP/DGEEyC).
- 1991 *Indicadores de la fuerza de trabajo: Area Metropolitana* (Asunción, STP/DGEEyC).
- Fogel, R.; Heikel, M.V.; Olazar, C. 1993 *Mujeres campesinas y conducta reproductiva* (Asunción, CERI/CEPEP).
- Galeano, L. 1996 *La exclusión social en Paraguay rural* (Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, Equipo Técnico Multidisciplinario).
- Galín, P.; Feldman, S. 1997 *Sistemas de información sobre el empleo no registrado en los países del MERCOSUR* (Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo, OIT).
- Gómez, A. 1997 "Todas las mujeres son trabajadoras", en *Trabajo y salud, mujeres en riesgo: Develando lo oculto sobre salud de las trabajadoras*, Cuadernos Mujeres Salud N° 2, Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe (Santiago).
- González, M.; Rodríguez, J. C. 1990 *Guía sindical 1989-1990* (Asunción, CDE/FES).
- 1992 *Guía sindical 1991-1992* (Asunción, CDE/FES).
- Heikel, M. V. 1997 *Trabajadores a domicilio en Paraguay* (Santiago, Equipo Técnico Multidisciplinario).

- Heikel, M. V. 1996a. *Ser mujer en Paraguay 1982-1992: Situación sociodemográfica y cambios registrados en el período intercensal* (Asunción, DGEEyC/FNUAP).
- 1996b/ *Acción nacional en pro de los derechos de la mujer en el trabajo*. Módulo IV de “Las normas internacionales del trabajo y las trabajadoras” (Asunción, OIT).
- 1987 “Ser mujer en Paraguay: Estadísticas de la discriminación, según datos censales de 1982”, en *Encuentro nacional de mujeres por nuestra igualdad ante la ley* (Asunción, Coordinación de Mujeres del Paraguay, RP Ediciones).
- Heisecke, E. y otros 1995 *Las criaditas de Asunción: Trabajo infante-juvenil* (Asunción, Asociación de Investigación Económica y Social/Atyha).
- Márquez, G. M. 1997 *Legislación laboral relativa a la mujer en los países del MERCOSUR y Chile: Estudio comparativo*. Informe para el 2º Seminario “Mujer y MERCOSUR” UNIFEM/Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer en Brasil (São Paulo).
- NNUU, 1997 *Panorama social de América Latina* (Santiago, CEPAL/NNUU).
- 1993 *Población, equidad y transformación productiva* (Santiago, CEPAL/CELADE).
- Ocampos, G. 1994 *Las mujeres productoras de alimentos en Paraguay* (Asunción, IICA/BID).
- Ocampos, L. 1994 “La economía en la transición: Estos últimos años”, en L. Bareiro, T. Escobar y S. Sosnowki (Publicado bajo la dirección de): *Hacia una cultura para la democracia en el Paraguay* (Asunción, Municipalidad de Asunción, Dirección de Cultura/University of Maryland at College Park, Latin American Studies Center/Centro de Documentación y Estudios, CDE).
- PNUD, 1996 *Planificando el desarrollo social en Paraguay* (Santiago, Jornadas de Discusión en Seguimiento a la Cumbre Mundial de Desarrollo Social, PNUD/CEPAL/SAS).
- 1995 *Informe nacional de desarrollo humano desde la perspectiva de género 1995* (Asunción, PNUD/NNUU).
- Rivarola, M. 1997 *Situación de la mujer rural en el Paraguay: 1985-1997* (Asunción, Programa de Fortalecimiento Institucional, Secretaría de la Mujer/BID).
- SNPP, 1995 *Memoria 1995* (Asunción, Servicio Nacional de Promoción Profesional/Ministerio de Justicia y Trabajo).
- 1992 *Memoria 1992* (Asunción, Servicio Nacional de Promoción Profesional/Ministerio de Justicia y Trabajo).
- Torres, N. 1994 “Evolución de la Población Económicamente Activa”, en *Demografía y sociedad* (Asunción, STP/DGEEyC).
- Ulshoefer, P. 1994 *Igualdad de oportunidades para las mujeres en los años 90: Desafíos para la legislación del trabajo, la seguridad social y las relaciones laborales*, serie Documentos de Trabajo/2 (Santiago, OIT/ETM de Santiago).
- Zarza, O. 1996 *Género y participación económica en Paraguay* (San Lorenzo, Facultad de Ciencias Económicas, UNA/DEPyD/FNUAP).

CAPÍTULO VIII

Uruguay: El mercado de trabajo y calidad del empleo de las mujeres

Rosario Aguirre y Alma Espino

INTRODUCCION

El objetivo de este capítulo es analizar los cambios en la calidad del empleo de las mujeres en Uruguay en los últimos años y señalar las dificultades para su medición. Para ello se consultaron las estadísticas provenientes de fuentes oficiales y organismos no gubernamentales que trabajan en la temática. Parte de la información que se presenta proviene de procesamientos especiales realizados en el Banco de Datos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República. A su vez, recoge los aportes realizados en un taller con participación tripartita, convocado a los efectos de discutir el informe preliminar de este estudio.

Este capítulo se desarrolla en ocho acápites. El primero, trata sobre el contexto general en el que se enmarca la evolución del mercado de trabajo; el segundo, presenta los indicadores tradicionales o típicos del mercado laboral; el tercero, presenta algunos indicadores de especificidad de género, que dan cuenta de las particularidades de la inserción de las mujeres en la actividad laboral debido a la relación entre los roles productivos y reproductivos; el cuarto, se refiere a las formas de inserción laboral y exclusión derivadas de los procesos de informalización y desregulación; el quinto, describe las condiciones de trabajo; el sexto, da cuenta de las posibilidades de acceder a los recursos productivos y a la capacitación por parte de las mujeres; el capítulo siete, describe indicadores de organización sindical y representación de intereses. Finalmente, el octavo contiene algunos comentarios respecto a las limitaciones para identificar la situación laboral de hombres y mujeres con los indicadores disponibles y algunas sugerencias para mejorar la posibilidad de identificación de los problemas y su medición.

La organización del trabajo según estos grupos de indicadores ha tomado en cuenta la propuesta realizada por Pollak (1996) con el propósito de construir indicadores que tomen en cuenta aspectos relevantes para el diseño de

políticas y de programas para mejorar la inserción laboral de hombres y mujeres, incorporando la perspectiva de género.

A. ANTECEDENTES

Las características principales del mercado de trabajo están dadas por el comportamiento de un conjunto de variables de distinto carácter: demográfico, productivo, económico y cultural. En el mercado de trabajo del Uruguay, dichas características se han ido conformando en el largo plazo, de acuerdo a la particular evolución de cada una de dichas variables. En los aspectos demográficos, el país ha mostrado, por un lado, una escasa dinámica de la población (una tasa de crecimiento del 0.6% acumulativo anual); por otro, ha sufrido un fuerte proceso de emigración, particularmente agudo en las décadas de los años 60 y 70, y especialmente intenso entre los activos en la categoría de asalariados privados, artesanos, operarios y jornaleros, de las ramas de la industria y la construcción (Aguiar, 1988).

El contexto macroeconómico y político en el cual se desarrolló el mercado de trabajo del Uruguay en los últimos 10 años puede diferenciarse a los efectos del análisis en dos subperíodos. El primero, que se inicia en 1985, estuvo condicionado por la difícil situación que atravesó toda la región y el país entre 1982 y 1984, con fuerte crisis económica y financiera, caída de la producción y altas tasas de desempleo, y que coincide con la transición democrática; el segundo, ya en la década de los 90, en el que básicamente se consolidan los procesos de estabilización y ajuste estructural, la apertura externa, la integración regional y la reforma del Estado.

A partir de 1985 los cambios en el contexto político y social que conllevó el proceso de redemocratización impactaron el funcionamiento del mercado de trabajo en varios sentidos. Uno de los impactos más directos e importantes fue el retorno a los Consejos de Salarios, como mecanismos para fijar remuneraciones y definir categorías laborales de los trabajadores asalariados de la actividad privada, entre otros aspectos de los contratos entre empleadores y trabajadores.

En ese subperíodo, las tasas de desempleo tendieron a disminuir en relación a las registradas después de la crisis de 1982, aunque continuaron siempre dentro de los altos guarismos exhibidos por el mercado laboral del país. En 1987 se registró una positiva variación del producto y de la cantidad de empleados, mientras disminuyó la cantidad de desempleados. El resto del período se mantuvo con tasas muy bajas de crecimiento de la producción, hasta 1990 inclusive.

Si bien entre 1987 y 1990 el producto retomó cierta tendencia creciente, los cambios más significativos se dieron en la década de los 90, tanto en su evolución global como a los cambios en la estructura productiva, debido a la profundización de la apertura externa, la integración económica regional

(MERCOSUR) y a los efectos en la esfera real, del plan de estabilización de precios.

1. Los procesos de ajuste y la política económica en los 90

Los principales objetivos de política económica de la década de los 90 han sido el descenso de la inflación, el ajuste en las cuentas fiscales y externas y la profundización de la apertura comercial, como condición para mejorar la asignación de los recursos.

En 1990 se inició un plan de estabilización de precios y de mejoramiento de las cuentas fiscales. El mismo fracasó y la inflación llegó a 128.9%, mientras que el salario real cayó en alrededor de 7%. Hacia fines del año se comenzó a ejecutar una estrategia gradualista de combate a la inflación, basada en la fijación del tipo de cambio como “ancla” nominal de los precios. A partir de 1992, el deslizamiento de los límites de la banda en que fluctuaba el tipo de cambio se anunció anticipadamente.

A comienzos de 1991 se firmó el Tratado de Asunción por el cual Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay se comprometían a iniciar el proceso de conformación del Mercado Común del Sur (MERCOSUR). A la desgravación arancelaria que se venía llevando a cabo en relación a la apertura con el resto del mundo se agregó la que correspondía a los acuerdos celebrados en el MERCOSUR.

La actividad económica entró en una fase de crecimiento hacia 1991, que se extendió hasta 1994. El Producto Bruto Interno creció a una tasa media anual de alrededor de 5%, mejoró la situación fiscal y la inflación se fue reduciendo lentamente. Al mismo tiempo, se produjo una apreciación de la moneda nacional respecto al dólar y un pronunciado deterioro del resultado comercial, en parte compensado por los ingresos provenientes del turismo y la entrada de capitales.

Los impactos del plan de estabilización, sobre el nivel de actividad se dieron a través de la expansión de la demanda interna, principalmente del consumo privado, debido al aumento de salarios reales y otras remuneraciones fijas y al abaratamiento relativo de los bienes importados.

Otros componentes dinámicos de la demanda fueron la construcción y las exportaciones de servicios turísticos. Los sectores que lideraron el crecimiento del PBI en el período 91-94 fueron los productores de bienes no transables, mientras que los transables se mantuvieron virtualmente estancados. El sector más afectado durante el período fue la industria manufacturera, que debido a la apertura de la economía y a la caída del tipo de cambio real, debió enfrentarse a un serio proceso de reestructuración, con caída de la producción, la cantidad de empleados y las horas trabajadas.

Entre fines de 1995 y mediados de 1996 la economía entró en una breve fase recesiva con caída de la producción que se acompañó por altas tasas de desempleo, sustancialmente mayores en la industria manufacturera, seguida

por el comercio y la construcción. El salario real promedio que había sido creciente entre 1991 y 1994 presentó tasas de variación negativas en 1995, para estabilizarse durante 1996.

Las altas tasas de desempleo en términos globales, a pesar de la tendencia también creciente de la tasa de actividad, resultaron de la insuficiencia del dinamismo productivo para crear la cantidad de puestos de trabajo que permitieran satisfacer la oferta que se incrementó en forma constante.

2. La reforma del Estado

La reforma del Estado ha sido considerada uno de los pilares del proceso de ajuste estructural; sin embargo, la forma y el contenido que la misma asumió en el Uruguay tiene notorias diferencias con otros procesos de la región.

El fundamento de las reformas, como se sabe, se ha basado en la necesidad de lograr una mayor eficiencia y flexibilidad del sector público para adecuarse a los requerimientos que plantean las nuevas modalidades de inserción internacional, para resolver las dificultades que se han presentado para conseguir el equilibrio fiscal y para enfrentar la necesidad de disminuir los costos que afectan la competitividad. Para el logro de estos objetivos se ha estimado necesario modificar la forma en que el Estado interviene en la economía en su carácter de administrador, de ejecutor de las políticas y de empresario, en la medida que desde las diferentes dimensiones se afecta la acción del sector privado.

Las iniciativas gubernamentales estuvieron centradas en modificar el tamaño, la composición y el financiamiento del gasto público, así como el desempeño de las empresas y el marco institucional y regulatorio.

En relación a las empresas públicas se pretendió eliminar los monopolios legales, privatizar las actividades que se considerara que podrían ser prestadas más eficientemente por el sector privado y mejorar a través de reformas su gestión empresarial.

El programa de desmonopolización y privatizaciones se intentó llevar adelante, principalmente en el período 1990-1994, a través de una serie de instrumentos. El más importante fue la promulgación de la Ley de Empresas Públicas, relacionada con la privatización y desmonopolización de las mismas. No obstante, casi todas las disposiciones de dicha ley fueron derogadas a través de un referéndum celebrado en diciembre de 1992. Se mantuvieron vigentes algunas normas vinculadas a las líneas aéreas uruguayas (PLUNA), a la liquidación de Industrias Loberas y Pesqueras (ILPE) y a la ampliación de las posibilidades de generación y transmisión de energía eléctrica.

Otras iniciativas que introdujeron modificaciones importantes fueron la ley de Puertos, consagrando la libre competencia en la prestación de los servicios a través de empresas privadas; la desmonopolización de los seguros, derogando las disposiciones que establecían el monopolio del Banco de Seguros del Estado en la contratación de seguros; la autorización a los Entes Autónomos y Servicios Descentralizados (empresas estatales) a emitir obligaciones y *deventures*

para financiar proyectos de inversión (una forma de incorporar capital privado a esos organismos públicos).

A diferencia de lo ocurrido en otros países de la región, el fenómeno de la privatización en Uruguay no tuvo la misma magnitud, y desde el punto de vista del mercado de trabajo, los impactos directos de las reformas fueron menores.

En términos de empleo los impactos más significativos derivaron de la aplicación de algunas leyes destinadas a disminuir el tamaño del aparato estatal, tales como las normas que restringían las designaciones, ascensos e incentivos de funcionarios públicos, la redistribución de funcionarios en base a la declaración de trabajadores excedentes y los incentivos a retiro voluntario y jubilación anticipada. A quienes presentaron renuncia se les otorgaron beneficios de retiro y los cargos vacantes o las partidas de contrataciones que quedaran liberadas por la aplicación de esta ley debían ser suprimidos.

Los funcionarios en estas condiciones podían recibir apoyo para su colocación laboral en el sector privado, ayuda técnico-financiera y capacitación para el caso que desearán desarrollar una pequeña o mediana empresa. Los que se acogían al régimen de reinserción laboral tenían derecho a recibir asesoramiento respecto a un plan de desarrollo de su proyecto de empresa o en caso de inexistencia de tal proyecto, a recibir una evaluación de su perfil laboral a efectos de facilitar su reinserción en el sector ocupacional privado.

3. Los cambios en las regulaciones del mercado laboral

La descentralización de las negociaciones salariales ha sido uno de los cambios importantes de la década de los 90. A partir de 1993, el Poder Ejecutivo dejó de realizar las convocatorias a los Consejos de Salarios dejando en libertad a las partes para pactar los contratos sobre condiciones salariales y de trabajo. Dichas negociaciones pasaron crecientemente a realizarse a través de acuerdos por empresa o por rama, sin la mediación del Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Con esta medida se pretendió, por un lado, evitar la homologación de los aumentos salariales para todos los trabajadores de toda la rama, con lo cual los acuerdos dependieron cada vez más de la capacidad de los empleadores para otorgar aumentos en función de la situación de cada empresa y del poder de negociación de los trabajadores¹.

Con respecto al Salario Mínimo Nacional (SMN) de trabajadores domésticos y asalariados rurales, se fija en forma administrativa por decreto del Poder Ejecutivo y, en consecuencia, los aumentos han estado vinculados a los objetivos de política económica, sobre todo en el caso del Salario Mínimo Nacional, ya que éste sirve de referencia para la fijación de ciertos beneficios sociales y para fijar las franjas de ingresos para la imposición de diferentes tasas de Impuestos a las Remuneraciones.

1. Ley 16.127.

Con respecto a los funcionarios públicos, además de los incentivos para abandonar los cargos públicos, sus salarios a nivel del Gobierno Central se han visto fuertemente influidos por la política de restricción del gasto público y el plan de estabilización de precios, otorgando los aumentos salariales principalmente en base a tasas de inflación acordes a las metas gubernamentales.

B. INDICADORES TRADICIONALES DEL MERCADO DE TRABAJO URBANO EN EL URUGUAY

A pesar de la baja tasa de crecimiento de la población y la dinámica productiva que ha predominado, la Población Económicamente Activa ha mostrado una tendencia sostenidamente creciente, parte de la cual se explica por el aumento de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado.

En Uruguay el empleo es mayoritariamente urbano (85.5 %). Esta característica se acentúa en el caso de la población femenina: los datos censales indican que vivían en zonas urbanas el 93% de la población económicamente activa femenina y el 82% de la población económicamente activa masculina. Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que una parte de los trabajadores que aparecen como población urbana desempeñan actividades agropecuarias, pues en las últimas décadas un cierto número de estos trabajadores han tendido a desplazar su residencia hacia localidades y ciudades cercanas al lugar donde trabajan habitualmente.

Las tasas de desempleo –tradicionalmente altas en la comparación regional– en los últimos 30 años han estado en torno a una media que supera el 9% de la Población Económicamente Activa.

1. Los ingresos de los trabajadores

Desde el punto de vista de la evolución de los ingresos reales de los asalariados, debe considerarse que en 1984, el salario medio real era la tercera parte de lo que lo había sido en 1968.

La evolución del salario real² a lo largo de las dos últimas décadas tuvo diferente comportamiento dependiendo del sector de pertenencia de los

2. El indicador que permite estimar la evolución de los ingresos corrientes de los trabajadores en relación de dependencia del sector público (Gobierno Central, empresas e instituciones) y privado (Montevideo e Interior) por rama CIU a 4 dígitos es el Índice Medio de Salarios. No son tomados en cuenta para la encuesta, los trabajadores por cuenta propia, los miembros de cooperativas de producción, los patrones y los trabajadores familiares no remunerados. Por determinaciones legales deben excluirse del índice, los trabajadores cuyo salario se compone en todo o en parte con remuneraciones en especies, los trabajadores estacionales o sazonales y los trabajadores rurales. La definición de ingreso adoptada en el IMS es la que corresponde al concepto de ingreso disponible por trabajo. Dado que el objetivo es conocer la capacidad de pago de los trabajadores, sus componentes son todas aquellas partidas que van al “bolsillo” del trabajador como consecuencia de su trabajo y con prescindencia de quien le paga. Lo que va al “bolsillo” del trabajador son los pagos en forma

trabajadores. Luego del momento más crítico de los años 80, en 1984, el salario real medio tuvo una evolución ascendente hasta 1989, una fuerte caída en 1990 y una posterior recuperación hasta 1995 en que se estanca (cuadro 1).

Cuadro 1 Evolución del salario real. Total del país

	Tasas de variación acumulativa		
	Total	Privado	Público
90/85	4.7	14.1	-7.3
94/90	12.2	15.2	7.5
94/91	8.0	8.6	7.2
96/90	9.6	11.8	7.9
	Tasa de variación promedio anual		
90/85	1.0	2.8	-1.4
94/90	0.9	1.7	-0.4
94/91	2.9	3.6	1.9
96/90	0.3	0.8	-0.2

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE.

El plan de estabilización y la apertura comercial tuvieron efectos sobre el mercado de trabajo tanto en términos de ingresos como de empleo, se dinamizaron ciertos sectores productivos mientras otros se debilitaron y, por lo tanto, la evolución de los salarios tuvo diferentes trayectorias. No obstante, es interesante señalar que mientras el salario real, la inversión y el producto crecen, también lo hace el empleo en base a los asalariados privados urbanos. En el 95 esta situación comienza a revertirse en todos sus términos.

líquida que recibe del empleador, de la seguridad social y otras Transferencias que recibe de los hogares (como el caso de las propinas). Sus componentes son: horas diurnas y nocturnas, incentivos (por producción, asistencia, antigüedad, etc.), destajos, comisiones, compensaciones en efectivo de carácter permanente, viáticos no sujetos a rendición de cuentas), pagos por días feriados, prima por matrimonio, licencia anual y toda otra remuneración ordinaria, expresadas en valores líquidos.

Limitaciones: No se incluyen empresas pequeñas, por lo tanto el IMS no es representativo de la evolución de los salarios de todos los trabajadores dependientes, sino sólo de aquellos que trabajan en empresas medianas y grandes; no provee información por sexos ni por edades; no se toman en cuenta los rurales, zafrales o estacionales, excluye a los trabajadores cuyos ingresos principales son especies (Glejberman, 1994).

Utilización no adecuada: No mide la evolución del valor de los salarios mensuales, estos pueden variar tanto por el precio (salario por unidad de tiempo) como por la cantidad de horas pagadas. Para medir la evolución de los salarios mensuales líquidos se debería multiplicar el IMS por un índice apropiado de horas normales pagas. No mide la evolución de la tarifa horario por concepto de sueldo básico ni tampoco la evolución del costo de la mano de obra (éste incluiría otros conceptos). Tampoco puede medir la evolución de los salarios a lo largo de la vida del trabajador, sino el de un conjunto de categorías laborales y no de un conjunto de personas. No mide la evolución de la masa salarial.

2. Estructura y evolución de la PEA

La población urbana del país, de acuerdo a su condición de actividad muestra en 1996 la siguiente distribución: el 46.1% son activos, el 33.2% inactivos y el 20.7% son menores de 14 años. Esto significa que la fuerza de trabajo disponible –considerando para ello a la PEA como un buen indicador aproximado– se estima en 1 288.3 miles de personas. Los activos se estiman en 938.9 mil y los menores de 14 años en 666.3 mil.

La proporción de activos creció a una tasa acumulativa desde 1986 de 8.5%; dicho incremento es atribuible al significativo aumento en la proporción de mujeres, que al comienzo del período era de 32% y en 1996 de 37.9%, es decir, que se verificó un aumento de 18.4%. Por su parte, los hombres activos que al principio del período correspondían al 54.5% del total, al final del mismo eran el 55.6% (un incremento de 2%). Los varones inactivos pasaron en el mismo período de 33.1% a 33.2%, mientras que las mujeres en la misma condición lo hicieron de 45.3% a 43.2%.

La población económicamente activa, el empleo y el desempleo presentan diferentes características tanto en lo que hace a su distribución como a su magnitud en Montevideo y en el interior urbano (resto del país urbano) (cuadro 2).

Cuadro 2 Montevideo e interior urbano:
Tasa de actividad, empleo y desempleo por sexo.
Evolución anual desde 1986 hasta 1996

Montevideo									
Años	Tasa de actividad			Tasa de empleo			Tasa de desempleo		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1986	58.5	75.1	45.1	52.2	68.9	38.6	10.7	8.1	14.2
1987	60.2	76.8	46.8	54.6	71.6	40.9	9.3	6.8	12.5
1988	59.2	75.4	46.2	53.9	70.4	40.5	9.1	6.7	12.3
1989	59.6	75.2	47.0	54.5	70.3	41.7	8.5	6.5	11.2
1990	59.5	74.5	47.3	54.0	69.1	41.7	9.2	7.3	11.8
1991	59.6	74.2	47.5	54.2	68.9	42.1	8.9	7.1	11.3
1992	59.5	73.3	48.4	54.1	68.4	42.7	9.0	6.7	11.8
1993	59.0	72.7	48.1	54.0	68.1	42.8	8.4	6.3	11.0
1994	60.5	74.6	49.0	55.0	69.4	43.1	9.2	6.9	12.0
1995	62.1	75.8	51.1	55.4	69.4	44.1	10.8	8.4	13.6
1996	61.6	74.0	52.0	54.1	65.8	44.5	12.4	10.5	14.5

Cuadro 2 (continuación)

	Interior urbano								
	Tasa de actividad			Tasa de empleo			Tasa de desempleo		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1986	53.8	72.9	37.3	48.8	67.4	32.8	9.3	7.6	12.1
1987	55.6	73.8	39.5	50.6	68.9	34.5	8.9	6.7	12.6
1988	55.5	73.5	39.7	50.9	69.0	35.2	8.2	6.1	11.5
1989	55.7	73.6	40.0	51.6	69.5	35.9	7.4	5.7	10.2
1990	54.4	72.0	39.4	50.2	67.4	35.5	7.7	6.4	9.8
1991	55.1	72.4	39.7	50.2	67.3	35.0	8.8	7.0	11.8
1992	55.3	71.8	40.7	50.4	66.7	35.9	9.0	7.1	12.0
1993	54.3	73.4	39.7	49.8	66.3	35.5	8.2	6.6	10.7
1994	55.8	71.7	41.8	50.6	66.6	36.8	9.2	7.2	12.1
1995	56.1	72.0	42.2	50.7	66.5	36.7	9.7	7.6	12.9
1996	54.8	70.4	41.4	48.6	64.0	35.4	11.4	9.2	14.7

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares del INE.

En Montevideo la tasa de actividad fue en 1996 de 61.6% para el total de la población en edad de trabajar; por sexo, dicha tasa fue de 74% para los hombres y de 52% para las mujeres.

Los empleados, como proporción de la población en edad de trabajar, eran 54.1% del total, el 65.8% entre los hombres y entre las mujeres el 44.5% para el mismo año. La tasa de desempleo³ como proporción de los activos en 1996 –la más alta del período considerado–, fue el 12.4% para el total, para los hombres fue el 10.5% y para las mujeres el 14.5%.

En el interior del país, la tasa de actividad es más baja (54.8%) respecto a la capital, principalmente debido a la diferencia que se da al interior de la población femenina: las activas representan al 41.4% del total; sin embargo, corresponde destacar que al principio del período la tasa de actividad de las mujeres era de 37.3%, es decir que a pesar de ser significativamente menor a la de Montevideo, registró un acelerado ritmo de crecimiento. En cambio, entre los hombres la tasa de activos disminuyó de 72.9% a 70.4%.

3. Entre los desempleados se cuenta a los desocupados propiamente dichos, a los que buscan trabajo por primera vez y a los que se hallan en “Seguro de paro” (desempleo asistido por el Banco de Previsión Social”, al que tienen derecho todos los trabajadores dependientes del sector privado que realizan sus cotizaciones al sistema de seguridad social).

Las tasas de empleo son menores que en la capital, tanto para los hombres (64%) como para las mujeres (35.4%), así como las tasas de desempleo: dichas tasas son menores que en la capital para los hombres (9.2%), aunque algo superiores para las mujeres (14.7%).

A lo largo del período la PEA creció en forma sostenida en todo el país, más en el interior que en Montevideo. Entre 1986 y 1995 también creció el empleo, aunque no lo suficiente como para absorber a la población activa que se incrementaba. A partir de 1995, esa situación se hizo más grave, en la medida que en 1996 por primera vez caen la cantidad de empleados tanto en Montevideo como en el interior, y aumenta el desempleo a pesar de que también cayó la tasa de actividad. Es decir, que en el período la cantidad de empleados siempre fue creciente, aunque no logró satisfacer plenamente las necesidades de empleo. El nivel de desempleo más bajo se ubicó en 1989 en Montevideo y, en 1990, en el Interior; el desempleo se mantuvo en niveles más bajos hasta 1995.

En 1996 por primera vez se produce la caída de la oferta de trabajo que en Montevideo es principalmente en base a la de las mujeres, aunque en el interior responde al comportamiento de ambos sexos.

La mayor participación siempre ha estado en el sector de servicios sociales, personales y público, seguido por la industria manufacturera y el comercio. La industria a partir de 1990 ha tendido a perder participación, mientras que la misma aumenta para el comercio, pasando de 16.9% en 1986 a casi 19% en 1995. Es decir, que el sector terciario en conjunto (comercio, transporte y comunicaciones, banca y finanzas y servicios a empresas, servicios sociales personales y públicos) corresponde a algo más del 60 % de la PEA (cuadro 3).

Los porcentajes más altos de participación de las mujeres por sector económico se da en los servicios comunales sociales y personales, alrededor del 50% en todo el período, seguido por el comercio y la industria manufacturera. Al comienzo del período en la industria manufacturera la proporción de mujeres activas era de 20.7% y en el comercio 17.4%; al final, en 1995, esos porcentajes son de 19.5 y 19.1%, respectivamente. Es decir, que hubo un desplazamiento desde la industria hacia el comercio ya que el resto de los sectores se mantuvieron estables o crecieron.

La categoría de ocupación con mayor participación es la de los asalariados privados, que ha sido creciente en todo el período de referencia, seguida por la de los cuentapropistas con una participación muy estable en el largo plazo, y la de los empleados públicos cuya tendencia ha sido decreciente. La disminución en la participación de los empleados públicos explica en parte la tendencia decreciente verificada en el peso del sector de servicios sociales, personales y públicos.

Las mujeres presentan los porcentajes más altos de participación, alrededor del 30%, entre las trabajadoras de servicios; los hombres, entre los obreros no agrícolas, conductores de máquinas y equipo de transporte.

Para el tipo de ocupación profesionales, técnicos y trabajadores afines, las mujeres se ubican entre el 15 y 16% a lo largo del período y los hombres entre el 6 y 7% (cuadro 4).

Cuadro 3 Distribución de la PEA por sexo y sector de actividad para todo el país urbano. Evolución anual desde 1986 hasta 1995 (en porcentajes)

Sexo y sector de actividad	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Agricultura y explotación de minas	5.2	5.6	5.5	5.4	5.0	4.5	4.6	4.0	4.4	4.8
Industria manufacturera	20.7	22.2	21.2	21.7	21.2	21.4	20.7	20.6	19.2	18.1
Electricidad, gas y agua	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	1.3	1.1	1.2
Construcción	5.1	6.1	6.4	6.8	6.7	6.8	6.8	6.9	7.2	7.3
Comercio	16.9	16.5	17.4	17.1	17.7	17.7	17.7	18.4	19.1	19.4
Transporte y comunicaciones	7.0	6.2	5.9	5.8	5.8	5.3	5.4	5.3	5.7	5.4
Banca y finanzas	4.5	4.7	4.2	4.8	4.6	4.8	5.4	5.3	5.5	5.9
Servicios comunales sociales y personales	37.7	35.9	36.8	36.2	36.7	37.0	35.5	35.7	35.3	35.7
Sin especificar	2.9	2.9	2.5	2.3	2.3	2.6	2.5	2.4	2.5	2.2
Hombres	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Agricultura y minas	7.9	8.3	8.0	8.0	7.2	6.7	7.2	6.2	6.5	7.2
Industria manufacturera	20.7	22.4	21.9	22.1	22.3	21.6	21.9	21.9	20.8	19.5
Electricidad, gas y agua	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	1.8	1.6	1.7
Construcción	8.4	9.9	10.5	11.1	11.1	11.1	11.5	11.8	12.2	12.4
Comercio	17.4	17.1	17.5	17.3	18.0	17.8	17.8	18.5	19.1	19.1
Transporte y comunicaciones	10.4	8.9	8.7	8.4	8.4	7.8	8.1	7.9	8.4	8.0
Banca y finanzas	5.1	4.8	4.8	4.9	4.8	5.0	5.2	5.5	5.7	6.0
Servicios comunales sociales y personales	28.0	26.6	26.9	26.6	26.7	28.1	24.6	24.8	24.1	24.6
Sin especificar	2.0	1.9	1.5	1.6	1.6	2.0	1.9	1.6	1.6	1.5
Mujeres	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Agricultura y minas	1.2	1.4	1.8	1.6	1.7	1.2	1.1	1.0	1.5	1.5
Industria manufacturera	20.6	21.7	20.0	21.0	19.7	21.1	19.1	18.7	17.1	16.2
Electricidad, gas y agua	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.5	0.5	0.5
Construcción	0.1	0.3	0.3	0.3	0.3	0.5	0.4	0.3	0.3	0.4
Comercio	16.1	15.9	17.2	16.7	17.2	17.2	17.7	18.4	19.0	19.9
Transporte y comunicaciones	1.9	2.1	1.8	2.0	2.0	1.6	1.7	1.9	2.0	1.9
Banca y finanzas	3.7	4.4	3.4	4.5	4.3	4.6	5.6	5.1	5.4	5.9
Servicios comunales sociales y personales	52.1	49.8	51.6	50.4	51.4	50.2	50.3	50.6	50.5	50.4
Servicios personales y hogares	4.3	4.3	4.0	3.4	3.4	3.6	3.5	3.5	3.6	3.3

Fuente: Elaborado en base al Anuario Estadístico de OIT de 1996.

Cuadro 4 Distribución de la PEA por sexo y tipo de ocupación para todo el país urbano. Evolución anual desde 1986 hasta 1995 (en porcentajes)

Sexo y tipo de ocupación	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Profesionales, técnicos y trabajadores afines	9.7	10.7	11.2	10.7	11.1	11.2	10.3	10.4	10.5	10.6
Directores y funcionarios públicos superiores	2.5	1.8	2.3	2.2	3.8	2.5	3.6	3.5	3.5	3.7
Personal administrativo y trabajadores afines	14.3	14.1	14.1	14.2	16.3	13.5	14.4	14.4	14.1	13.7
Comerciantes y vendedores	12.2	12.2	12.8	12.9	12.6	12.8	12.7	13.2	13.7	14.5
Trabajadores de los servicios	18.3	17.4	17.6	17.5	16.8	19.1	18.1	18.0	18.2	18.4
Agrícolas y forestales, pescadores y cazadores	4.2	4.5	4.4	4.3	2.9	4.8	4.7	4.1	4.4	4.9
Obreros no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos de transporte	26.8	36.4	33.5	34.4	34.1	33.6	33.7	32.6	33.1	31.9
No bien especificados	11.9	0.0	1.6	3.8	2.5	2.6	2.5	3.7	2.5	2.2
Hombres	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Profesionales, técnicos y trabajadores afines	6.0	7.0	7.2	6.9	7.3	7.6	6.5	6.7	6.7	6.7
Directores y funcionarios públicos superiores	3.3	2.6	3.2	3.0	5.1	3.4	4.6	4.5	4.5	4.6
Personal administrativo y trabajadores afines	12.9	12.4	12.3	12.3	13.7	11.3	11.9	11.9	11.5	10.9
Comerciantes y vendedores	12.0	11.8	12.4	12.3	12.7	11.9	11.7	12.0	12.6	13.2
Trabajadores de los servicios	9.7	9.4	9.9	9.6	9.1	11.9	9.2	9.2	9.2	9.7
Agrícolas y forestales, pescadores y cazadores	6.6	7.1	6.9	6.6	4.4	7.4	7.5	6.6	6.8	7.7
Obreros no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos de transporte	33.9	47.5	43.9	45.3	46.1	44.7	46.8	45.3	47.2	45.7
No bien especificados	15.5	2.2	4.1	4.0	1.7	1.9	1.8	3.7	1.6	1.5
Mujeres	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Profesionales, técnicos y trabajadores afines	15.2	16.2	17.2	16.4	16.7	16.4	15.4	15.5	15.6	15.8
Directores y funcionarios públicos superiores	1.3	0.5	0.8	0.9	1.9	1.1	2.2	2.1	2.1	2.5
Personal administrativo y trabajadores afines	16.5	16.8	16.7	17.0	20.2	16.7	17.7	17.8	17.6	17.5
Comerciantes y vendedores	12.6	12.7	13.4	13.8	12.5	14.1	14.1	14.7	15.3	16.3
Trabajadores de los servicios	31.0	29.6	29.1	29.1	28.0	29.6	30.2	29.9	30.4	30.1
Trabajadores agrícolas y forestales, pescadores y cazadores	0.6	0.7	0.8	0.9	0.7	1.0	0.9	0.8	1.2	1.2
Obreros no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos de transporte	16.3	19.3	17.9	18.4	16.4	17.5	15.9	15.5	14.0	13.3
No bien especificados	6.5	4.3	4.2	3.5	3.6	3.6	3.4	3.7	3.6	3.2

Fuente: Elaborado en base al Anuario Estadístico de OIT de 1996.

Las tasas de actividad para el total del país por tramos de edad son más altas entre los 25 y los 49 años y crecientes para ambos sexos a lo largo del todo el período; le sigue el tramo de 20 a 24 y luego el de 50 a 59 años. Entre las mujeres, las tasas más altas se dan entre los 25 y 39 años y éstas son algo menores entre los 40 y 49 años (cuadro 5).

Cuadro 5 Total del país urbano:
Tasa específica de actividad de la población urbana por sexo
y grupos de edad. Evolución anual desde 1986 hasta 1996

Años	Total	Grupos de edad						
		14-19	20-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60 y más
1986	56.2	—	—	—	—	—	—	—
1987	57.6	40.2	76.9	80.6	80.8	76.5	63.5	18.5
1988	57.1	38.2	76.4	81.8	80.5	77.7	62.6	18.5
1989	57.7	39.4	78.5	81.7	80.9	79.1	64.1	19.7
1990	57.0	36.5	77.1	83.0	82.1	78.1	64.5	17.9
1991	57.4	37.9	77.2	81.9	82.4	79.6	66.1	18.6
1992	57.4	38.7	77.9	83.3	84.0	81.5	65.5	18.7
1993	56.7	38.4	77.7	83.3	83.8	80.2	66.0	17.2
1994	58.2	42.8	79.1	84.1	83.7	81.1	68.0	17.6
1995	59.0	42.2	79.8	84.5	84.7	81.3	69.1	19.0
1996	58.2	39.5	81.7	^a	84.3	82.4	68.8	17.5
Hombres								
1987	75.1	—	—	—	—	—	—	—
1988	74.4	48.5	89.6	97.3	97.9	96.6	88.8	31.4
1989	74.9	49.5	91.7	96.0	97.5	97.4	89.9	33.1
1990	73.2	—	—	—	—	—	—	—
1991	73.3	—	—	—	—	—	—	—
1992	72.6	49.1	88.7	96.6	97.7	97.5	90.6	30.4
1993	73.1	47.9	88.3	96.9	97.6	97.0	90.0	28.0
1994	73.1	52.7	89.4	96.4	97.8	96.8	91.2	28.1
1995	73.8	51.4	89.7	96.8	97.3	96.8	91.6	30.8
1996	71.9	47.7	92.4	^a	97.3	96.7	89.6	27.6
Mujeres								
1986	41.4	—	—	—	—	—	—	—
1987	42.8	—	—	—	—	—	—	—
1988	42.5	28.7	64.6	68.4	66.1	61.7	40.9	9.6
1989	43.5	29.1	65.7	68.3	67.1	63.9	42.9	10.0
1990	43.5	—	—	—	—	—	—	—
1991	43.8	—	—	—	—	—	—	—
1992	44.7	28.2	68.0	71.1	71.9	67.7	46.0	10.3
1993	44.1	28.7	67.7	70.8	71.6	66.2	46.7	9.9
1994	45.5	32.4	69.0	72.5	71.3	67.7	48.9	10.4
1995	46.6	32.6	70.2	72.8	73.5	68.1	50.6	11.0
1996	46.7	31.5	71.5	^a	73.0	70.4	51.7	10.5

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares del INE.

Nota: ^a La información disponible para el año 1996 respecto a los grupos de edad de 20-24 y 25-29 se da agrupada para los de 20-29. Por lo tanto, la información brindada en el casillero correspondiente a los de 20-24 corresponde a los de 20-29.

En Montevideo, el aumento de la tasa de actividad fue extraordinariamente alto en el tramo de 50 a 59 años para las mujeres (casi 9 puntos porcentuales); sin embargo, el de los hombres se mantuvo estable en el mismo tramo etario. Esta evolución da cuenta del aumento de la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, además del incremento que se registró en los tramos más bajos de edad que inclusive fue superior que en los hombres. En el interior, a pesar de que también se registró una evolución en el mismo sentido, las tasas de incremento son menores.

La población económicamente activa ha registrado un aumento de la participación en todos los niveles de instrucción, con excepción de quienes se ubican en el nivel “sin instrucción” –que resulta prácticamente irrelevante–, en el de “primaria incompleta”, que en el período considerado cae de 16.3% a 9.4% del total, y en el de “primaria completa” que disminuye de 27.2% a 22.3%. En todos los demás niveles se aprecia un aumento de la participación dentro de la PEA total y éste es particularmente importante entre los que tienen secundaria (incompleta y/o completa) y los universitarios.

La mejora en el nivel de instrucción de la PEA puede ser una respuesta de la fuerza de trabajo a los requerimientos del mercado, lo cual parece bastante evidente en el aumento de la participación en secundaria. Sin embargo, para comprobar ese orden causal habría que conocer la respuesta en términos de los ingresos obtenidos por los trabajadores por niveles de instrucción, es decir, si realmente el mercado reconoce y paga esa más alta calificación.

Para Montevideo, puede apreciarse que la tasa de actividad para el total de la población en edad de trabajar en 1996, alcanza sus valores más altos entre quienes se ubican en el nivel de enseñanza técnica (UTU) (79.2%) y universitaria (80.5%), seguido por enseñanza secundaria, segundo ciclo completo (78.6%)⁴. Estas tasas de actividad suponen, en relación a las de 1990, una disminución en los siguientes niveles: sin instrucción, primaria incompleta y completa, secundaria segundo ciclo incompleto y UTU (cuadro 6).

Las tasas de participación por sexo más altas, se observan entre los hombres a nivel de segundo ciclo de secundaria completa (88.1%), seguido por UTU (85%) y universidad (84.6%). Para las mujeres, las tasas más altas se dan en el nivel universitario (77.1%) y en segundo ciclo de secundaria completa (72.2%).

En el interior, en 1996 la tasa más alta de actividad por nivel de instrucción se da entre los que tienen secundaria segundo ciclo completo (82.6%), seguidos por los que tienen secundaria primer ciclo completo. En todos los casos estas tasas están por debajo de las de Montevideo.

4. La enseñanza técnica aparece en los cuadros con la sigla UTU, Universidad del Trabajo del Uruguay (oficios).

Cuadro 6 Montevideo e interior urbano: Tasas de actividad por nivel de instrucción por sexo, 1990 y 1996

Montevideo				
Nivel de instrucción	1990		1996	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total
Sin instrucción	18.8	28.0	12.6	17.5
Primaria incompleta	40.6	50.2	26.4	37.1
Primaria completa	52.8	67.4	35.0	48.5
Secundaria 1 ^{er} . ciclo incompleta	52.7	67.5	46.2	56.2
Secundaria 1 ^{er} . ciclo completa	65.6	82.5	59.1	69.0
Secundaria 2 ^o ciclo incompleta	65.1	72.4	57.0	63.6
Secundaria 2 ^o ciclo completa	73.6	88.1	72.2	78.6
UTU	81.0	85.0	68.8	79.2
Magisterio	64.0	80.7	64.9	66.9
Universidad	78.3	84.6	77.1	80.5
Militar	–	67.5	66.7	67.5
Total	59.6	73.8	52.5	62.1
Interior urbano				
Nivel de instrucción	1996			
	Hombres	Mujeres	Total	
Sin instrucción	22.6	8.0	13.6	
Primaria incompleta	53.9	21.5	37.2	
Primaria completa	70.5	35.7	51.8	
Secundaria 1 ^{er} . ciclo incompleta	71.1	39.4	54.0	
Secundaria 1 ^{er} . ciclo completa	90.6	59.2	72.8	
Secundaria 2 ^o ciclo incompleta	67.5	48.9	56.4	
Secundaria 2 ^o ciclo completa	91.9	75.1	81.6	
UTU	84.4	55.5	73.6	
Magisterio	74.8	61.7	63.6	
Universidad	78.4	63.8	70.6	
Militar	62.5	–	62.5	
Total	70.4	41.4	54.8	

Fuente: Los datos para el año 1990 son de la CEPAL y fueron elaborados en base a la ECH del INE. Los datos para el año 1996 fueron elaborados por el Banco de Datos de la Facultad de Ciencias Sociales en base a la ECH del INE.

La tasa de actividad más alta en el interior se da entre las mujeres que tienen secundaria completa seguida –aunque varios puntos por debajo– por quienes tienen estudios universitarios y magisteriales. Entre los hombres, los que presentan las tasas más altas son los que tienen secundaria primer y segundo ciclo completo. Y en relación a Montevideo, son más altas las tasas en el interior para los niveles de educación primaria y secundaria completa.

La disminución en los niveles más bajos de instrucción (sin instrucción, primaria incompleta, y primaria completa) se relaciona con las menores posibilidades de encontrar un puesto de trabajo en un mercado con altas tasas de desempleo y una fuerza de trabajo con alta calificación a nivel del sistema de educación formal. En el caso de la enseñanza técnica (UTU) esa disminución puede obedecer a la reestructura productiva y en consecuencia a nuevos tipos de demanda de calificación que desalientan a quienes poseen dichos estudios, así como con insuficiencias de la formación específica que en ellos se obtiene, que puede no estar preparando adecuadamente para la exigencias de la demanda. También debería considerarse que por el perfil socioeconómico de los estudiantes y el tipo de carreras, es muy alta la deserción y la posterior inserción en el mercado de trabajo en ocupaciones con menores exigencias formales que permiten continuar el aprendizaje en el propio proceso de trabajo.

3. Principales características del empleo

Tomando los dos puntos extremos para los que se cuenta con datos por sexo, procesados por el INE (1993-1996), la tasa de empleo para todos los tramos de edad, con excepción de los de 14 a 19 años creció hasta 1994 y la que más creció fue la de 50 años y más, inclusive en 1995 que lo hizo en 7%, seguido por la del tramo de 40 a 49 años (cuadro 7).

Cuadro 7 Total país urbano: Tasa específica de empleo por grupos de edad y sexo. Evolución anual desde 1986 hasta 1996

Años	Total	Grupos de edad						
		14-19	20-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60 y más
1986	56.2	—	—	—	—	—	—	—
1986	50.6	—	—	—	—	—	—	—
1987	52.4	28.5	63.1	73.0	75.7	73.3	61.5	17.8
1988	52.2	26.6	63.6	74.7	75.9	74.7	60.7	17.9
1989	53.1	28.8	64.7	74.5	77.0	76.2	62.3	19.2
1990	53.1	25.4	63.1	74.6	77.9	74.9	62.4	17.5
1991	52.3	25.5	63.5	74.7	77.9	76.4	63.9	18.0
1992	52.2	26.3	63.9	75.8	79.1	77.9	63.2	18.2
1993	52.0	26.4	64.8	76.0	79.9	76.8	64.5	16.9
1994	52.8	28.4	66.1	76.8	79.0	77.6	65.6	17.0
1995	53.0	27.5	65.9	75.6	78.8	77.1	65.9	18.3
1996	51.3	24.8	67.9	^a	77.4	77.0	64.9	16.5

Cuadro 7 (continuación)

Años	Total	Grupos de edad						
		14-19	20-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60 y más
Hombres								
1993	67.2	34.4	77.3	91.1	95.2	94.7	88.2	27.4
1994	68.0	37.8	78.1	91.4	95.0	93.9	88.1	27.3
1995	67.9	36.1	76.9	89.4	93.5	93.5	88.4	29.7
1996	64.8	31.9	79.6	^a	92.0	91.7	85.8	25.9
Mujeres								
1993	39.3	18.1	53.1	62.0	66.3	62.0	45.4	9.8
1994	40.1	18.4	54.3	63.2	64.9	63.6	47.1	10.1
1995	40.4	18.6	55.3	62.5	65.7	63.1	47.4	10.5
1996	39.9	17.8	56.7	^a	64.5	64.6	47.7	10.0

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares del INE.

Nota: ^a La información disponible para el año 1996 respecto a los grupos de edad de 20-24 y 25-29 se da agrupada para los de 20-29. Por lo tanto, la información brindada en el casillero correspondiente a los de 20-24 corresponde a los de 20-29.

Puede apreciarse que para los hombres las tasas cayeron entre 1993 y 1995 o se mantuvieron prácticamente estables. Para las mujeres en cambio, aumentaron considerablemente en los tramos de 20 a 24 años, 40 a 49 y 50 a 59 e, inclusive, 60 años y más⁵.

La mayor concentración de los ocupados en 1986 por tramo de edad se encontraba entre los 30 y 59 años (61.8%); en 1996 ese porcentaje es del 62.6%.

La distribución de la población ocupada por nivel de instrucción disminuyó considerablemente en los tramos de instrucción más bajos, se mantuvo en enseñanza secundaria primer nivel incompleto y completo, y aumentó en todos los demás niveles. Ello podría significar que la demanda de trabajo aumentó sus requerimientos de calificación.

4. Principales características del desempleo

En 1996 de las 152 700 personas desocupadas en todo el país, 82 100 son mujeres, representando éstas el 53.8% de la fuerza laboral que no encuentra trabajo.

5. Hasta 1996 los requisitos para la jubilación de las mujeres eran 30 años de trabajo y 55 años de edad.

La distribución por área geográfica permite observar para el mismo año un predominio de la desocupación en Montevideo donde se concentra el 54% de los desocupados. La estructura por sexos muestra que el mayor peso de la presencia femenina en la población desocupada se presenta en Montevideo, donde éstas representan el 55% de los desocupados, mientras que en el interior urbano son 52%.

Las tasas de desempleo femeninas en el período en estudio continúan siendo más elevadas que las masculinas, manteniendo su tendencia histórica. Para 1996 en Montevideo el desempleo abierto de las mujeres es de 14.5%, superando en más de 4 puntos al de los hombres que es del 10.5%. En el Interior esa diferencia es aún mayor ya que las mujeres presentan una tasa de 14.7% y los hombres de 9.2%.

Esta situación se la vincula al aumento del número de mujeres interesadas en trabajar para compensar el desempleo de uno o más miembros del hogar en que viven. Igual explicación correspondería para el incremento del desempleo juvenil en contextos de alta desocupación (CEPAL, 1996).

Dentro de los desempleados puede haber diferentes situaciones: quienes buscan trabajo por primera vez (sin experiencia laboral), quienes han perdido totalmente su puesto de trabajo y, por último, quienes están circunstancialmente desempleados por falta de trabajo total o parcial y amparados por el seguro de desempleo.

La estructura del desempleo por sexo revela una mayor proporción de personas que buscan trabajo por primera vez entre las mujeres y una menor proporción de desocupadas cubiertas por el seguro de desempleo que en el caso de los hombres. Estas características se acentúan en el interior urbano (cuadro 8).

Cuadro 8 Montevideo e interior urbano: Estructura del desempleo por sexo según sus componentes, 1996

Componentes del desempleo	Montevideo	Interior
Desempleo masculino	100.0	100.0
Buscan trabajo por primera vez	20.0	18.7
Desocupados propiamente dichos	71.4	76.9
Seguro de Paro	8.6	4.4
Desempleo femenino	100.0	100.0
Buscan trabajo por primera vez	20.4	25.9
Desocupados propiamente dichos	75.3	70.7
Seguro de Paro	4.1	3.4

Fuente: Encuesta Continua de Hogares del INE, 1996.

Los jóvenes y en especial las mujeres jóvenes siguen siendo los grupos más afectados por el desempleo. Las tasas de desempleo más altas del período 86-96 se encuentran en la población menor de 25 años y en particular en las mujeres: en 1996 la tasa más alta corresponde a las que viven en el interior urbano (34%), le siguen las jóvenes que viven en Montevideo (31%), en tercer lugar se encuentran los varones de esas edades que viven en Montevideo (26%), y por último los varones que residen en el interior urbano (22%) (cuadro 9).

Cuadro 9 Montevideo e interior urbano: Tasa específica de desempleo por grupo de edades, sexo y relación con la jefatura del hogar. Evolución anual desde 1986 hasta 1996

Montevideo									
	Total	Hasta 24 años			De 25 años y más			Jefatura del hogar	
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Jefe	Otro miembro
1986	10.7	26.4	-	-	6.6	-	-	-	-
1987	9.3	23.8	19.2	30.2	5.7	3.7	8.4	3.4	14.3
1988	9.1	24.9	20.6	30.3	5.2	3.3	7.7	3.5	13.9
1989	8.6	23.8	19.7	29.2	4.8	3.2	6.7	2.7	13.4
1990	9.2	26.2	23.3	29.9	5.1	3.3	7.3	3.0	14.4
1991	8.9	25.0	21.9	29.7	4.9	3.4	6.8	3.0	13.9
1992	9.0	24.4	20.3	29.4	5.2	3.3	7.6	2.8	13.9
1993	8.4	23.2	19.8	27.4	4.6	2.8	6.8	2.4	13.6
1994	9.1	25.5	21.4	30.9	4.8	2.9	7.1	3.0	13.2
1995	10.8	25.5	22.7	29.1	6.8	4.4	9.5	4.0	15.8
1996	12.4	28.0	25.5	31.0	8.0	6.2	10.2	5.2	17.6

Interior urbano									
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Jefe	Otro miembro	
1986	9.3	21.7	19.8	26.0	5.8	4.3	8.2	-	-
1987	9.2	22.6	18.8	29.0	5.1	3.1	8.5	2.7	14.4
1988	8.4	21.5	18.0	26.9	4.8	3.4	7.1	2.5	13.1
1989	7.4	19.4	15.9	25.3	4.1	2.8	6.2	2.4	12.0
1990	7.7	19.9	17.8	23.4	4.6	3.4	6.3	2.6	12.5
1991	8.9	23.5	20.7	28.5	5.0	3.2	7.9	2.6	14.3
1992	9.0	23.6	20.8	27.9	5.0	3.3	7.7	2.5	14.5
1993	8.2	22.5	20.7	26.0	4.2	2.8	6.2	2.3	13.7
1994	9.2	22.6	18.8	28.5	5.2	3.6	7.5	2.8	14.1
1995	10.1	23.8	20.1	29.6	5.6	3.9	8.2	3.0	14.8
1996	11.4	26.9	22.2	33.9	7.0	5.4	9.3	4.2	17.0

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares del INE.

La tasa de desempleo específica de cada sector de actividad económica considera a la población económicamente activa en función de la última ocupación que desempeñó antes de entrar en el desempleo, excluyendo a los que buscan trabajo por primera vez.

Se observa que la tasa de desempleo más elevada en el total del país urbano corresponde en 1995 a las mujeres de la industria manufacturera (15%) y en el caso de los hombres a la construcción (11.8%) (cuadro 10).

Cuadro 10 Tasa específica de desempleo por sexo y sector de actividad económica para todo el país urbano. Evolución anual desde 1986 hasta 1995 (en porcentajes)

Sexo y sector de actividad	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Total	10.7	9.1	8.6	8.0	8.5	9.0	9.0	8.3	9.2	10.2
Agricultura y explotación de minas	6.4	5.2	5.4	5.7	6.0	9.8	7.4	6.2	8.7	7.5
Industria manufacturera	9.3	7.6	7.6	7.7	8.2	7.5	7.4	7.8	8.5	10.8
Electricidad, gas y agua	1.8	2.2	—	—	—	—	0.6	—	2.0	0.6
Construcción	15.8	7.7	8.9	7.4	9.4	8.2	8.3	5.8	8.1	11.4
Comercio	9.8	8.0	7.6	6.9	7.3	7.7	7.9	6.5	8.0	9.4
Transporte y comunicaciones	4.5	4.0	3.2	3.5	3.9	4.7	4.5	4.6	4.7	4.6
Banca y finanzas	6.0	6.0	4.5	4.8	5.3	4.9	4.7	4.7	5.1	5.9
Servicios comunales, sociales y personales	6.5	5.3	5.2	4.3	4.8	5.3	5.9	5.5	5.8	6.8
Hombres	8.5	6.7	6.4	6.1	6.9	6.9	6.8	6.5	7.1	8.0
Agricultura y explotación de minas	6.7	5.2	5.5	5.1	5.5	9.8	6.7	5.8	8.8	7.2
Industria manufacturera	7.1	5.8	6.0	6.0	6.8	5.9	5.5	6.2	6.1	7.7
Electricidad, gas y agua	2.1	1.5	—	—	—	—	0.8	—	1.7	0.7
Construcción	15.6	7.7	8.8	7.3	9.3	8.2	8.3	5.9	8.1	11.4
Comercio	7.6	6.2	5.8	5.5	6.3	4.8	5.9	5.7	6.5	7.6
Transporte y comunicaciones	4.3	3.7	2.4	2.9	3.7	4.5	4.1	4.2	4.6	4.1
Banca y finanzas	3.7	3.4	3.7	3.0	2.3	3.0	2.6	3.0	3.0	4.4
Servicios comunales, sociales y personales	4.2	3.0	2.8	2.5	3.0	3.3	3.6	3.7	3.5	4.2
Mujeres	13.9	12.5	11.9	10.8	10.9	11.6	11.8	10.9	12.1	13.2
Agricultura y explotación de minas	3.6	5.9	5.9	9.9	9.4	11.1	15.8	9.8	8.4	8.0
Industria manufacturera	12.6	10.5	10.2	10.4	10.6	10.0	10.4	10.3	12.6	15.8
Electricidad, gas y agua	—	6.1	—	—	—	—	—	—	3.3	—
Construcción	33.3	12.5	14.3	11.8	20.0	8.3	14.3	5.6	10.5	13.6
Comercio	13.3	10.9	10.2	9.0	8.9	9.9	10.7	7.6	10.1	11.6
Transporte y comunicaciones	5.6	5.9	8.2	8.2	5.0	4.9	7.5	8.1	5.4	7.1
Banca y finanzas	10.7	10.3	6.7	7.7	10.1	7.8	7.4	6.9	8.1	8.3
Servicios comunales, sociales y personales	8.3	7.2	7.0	5.8	6.1	7.0	7.5	6.8	7.2	8.5

Fuente: Elaborado en base a información del Anuario de Estadísticas del Trabajo de la OIT, 1996.

Teniendo en cuenta el tipo de ocupación encontramos las tasas más altas de desocupación del país urbano en el año 1995 en las mujeres obreras (15%) y en las trabajadoras de los servicios (13%). En el caso de los hombres también entre los obreros (8.1%) y los trabajadores de servicios (7.7%).

Respecto a la evolución de la duración del desempleo se observa que se ha ido incrementando la duración promedio del desempleo, alcanzando en el año 1996 las cifras más altas. La duración promedio más elevada corresponde a las mujeres del interior urbano (32.1 semanas), le siguen los hombres de Montevideo (29.7 semanas), las mujeres de Montevideo (26.7 semanas) y los hombres del interior (26.2 semanas).

5. Evolución de los ingresos y diferenciales de ingresos entre hombres y mujeres

El monto de los ingresos mensuales por ocupación principal depende del valor hora y de la cantidad de horas dedicadas al trabajo, condicionado por la categoría, el tipo de ocupación y la rama de actividad. La evolución de estos ingresos en términos reales dan cuenta de la evolución del poder de compra de los mismos.

En Montevideo, los ingresos reales mensuales obtenidos por la ocupación principal en promedio, tomando como base el año de 1990, fueron crecientes hasta 1994, cayeron en 1995 y se recuperaron en 1996, aunque no alcanzaron el valor del año anterior. Los ingresos de los hombres, cuando se comparan los dos extremos de la serie, crecieron menos que los de las mujeres (cuadro 11).

Por sector de actividad, los ingresos reales aumentaron para el total de los ocupados en todas las ramas y por sexo, aunque los ingresos femeninos aumentaron más en promedio.

En el interior los ingresos reales del total crecieron hasta 1994 y a partir de ese año mostraron tasas de variación negativas. Los ingresos masculinos se comportaron en forma similar al total, pero los de las mujeres se mantuvieron más estables.

Los aumentos de ingresos más significativos entre las mujeres se dieron a nivel de las que tienen estudios magisteriales y universitarios en Montevideo, y entre los hombres para los que tienen enseñanza técnica y universidad.

El diferencial de ingresos cuando se comparan los niveles educativos entre hombres y mujeres, muestra que en todos los casos ese diferencial perjudica a las últimas. Esto es mayor en Montevideo en los niveles más bajos con primaria incompleta y es menor, en los casos de magisterio y enseñanza técnica; en el interior los resultados de la comparación son similares (cuadro 12).

Cuadro 11 Índice del ingreso real mensual obtenido por la ocupación principal por área según sexo y sector de actividad. Evolución anual desde 1990 hasta 1996

Sexo y sector de actividad	Montevideo								Interior Urbano							
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996		
Total	100.0	119.9	121.9	123.2	132.6	124.7	125.9	100.0	124.3	118.3	117.6	121.3	116.9	114.3		
Industria																
manufacturera	100.0	110.5	118.1	115.8	122.0	116.1	115.4	100.0	113.4	110.0	110.6	113.3	108.7	105.0		
Comercio	100.0	114.7	114.4	118.7		108.6	107.6	100.0	122.2	112.9	111.6		104.7	100.7		
Banca y finanzas	100.0	123.3	120.6	116.5		117.0	124.2	100.0	114.9	108.9	111.9		116.6	118.8		
Servicios comunales y sociales	100.0	138.7	130.6	142.8		150.0	159.9	100.0	140.8	130.5	138.1		140.8	148.3		
Servicios personales y hogares		–	100.0	76.9	77.5	147.1	75.9	75.6	–	100.0	68.9	70.3	137.4	68.9	69.1	
Transporte y comunicaciones	100.0	131.1	130.4	131.7		133.3	128.0	100.0	109.5	104.3	99.4		114.9	102.0		
Construcción	100.0	130.8	126.4	121.7		126.0	118.1	100.0	120.5	111.0	112.2		99.8	96.9		
Electricidad, gas y agua	–	–	100.0	98.7		114.4	131.4	–	–	100.0	90.9		106.6	112.5		
Otros ^a	–	–	100.0	85.2	58.6	85.6	70.0	–	–	100.0	83.1	84.9	78.9	68.7		
Hombres	100.0	–	124.5	124.6	132.4	123.5	124.1	100.0	–	121.1	119.5	123.7	117.3	114.7		
Industria																
manufacturera	100.0	116.3	120.9	117.9	115.2	118.1	113.6	100.0	112.5	105.4	107.6	99.9	105.4	100.2		
Comercio	100.0	113.3	115.3	119.4		106.0	104.2	100.0	126.1	113.0	111.8		104.6	101.5		
Banca y finanzas	100.0	120.0	123.3	115.9		115.1	125.7	100.0	119.9	119.4	117.8		120.1	123.3		
Servicios comunales y sociales	100.0	112.5	122.2	135.1		136.3	149.6	100.0	111.8	113.2	121.2		121.3	132.3		
Servicios personales y hogares		–	100.0	90.0	87.7	136.8	83.2	85.6	–	100.0	84.8	85.3	128.3	82.1	80.2	
Transporte y comunicaciones	100.0	131.6	127.9	130.5		130.7	126.8	100.0	109.3	105.8	101.2		116.4	102.4		
Construcción	100.0	130.1	126.7	120.7		125.4	116.5	100.0	121.1	111.0	22.6		99.6	96.9		
Electricidad, gas y agua	–	–	100.0	97.3		109.1	126.1	–	–	100.0	93.3		106.1	114.6		
Otros ^a	–	–	100.0	88.3	58.1	95.1	76.5	–	–	100.0	80.9	86.8	78.2	–		
Mujeres	100.0	–	118.8	123.3	134.2	130.8	135.6	100.0	0.0	110.1	112.7	116.8	116.8	115.6		
Industria																
manufacturera	100.0	106.8	113.5	109.9	121.1	111.7	119.9	100.0	115.7	120.5	116.0	121.3	104.6	112.0		
Comercio	100.0	120.8	121.4	128.7		123.6	126.3	100.0	113.0	110.3	111.6		110.5	102.7		
Banca y finanzas	100.0	134.1	128.2	125.7		133.1	139.0	100.0	104.7	94.6	96.8		117.1	120.3		
Servicios comunales y sociales	100.0	155.4	136.8	149.5		164.7	171.5	100.0	166.6	150.6	157.0		163.7	167.3		
Servicios personales y hogares		–	100.0	65.8	70.0	130.9	71.3	73.2	–	100.0	61.7	61.9	119.7	63.7	63.3	
Transporte y comunicaciones	100.0	120.8	151.6	144.4		156.5	141.1	100.0	109.6	89.1	81.0		109.3	97.9		
Construcción	100.0	152.7	109.5	150.4		140.6	160.8	–	100.0	160.4	123.1		171.9	131.5		
Electricidad, gas y agua	–	–	100.0	104.1		133.2	150.7	–	–	100.0	72.6		109.4	91.8		
Otros ^a	–	–	100.0	71.9	63.0	65.6	53.1	–	–	100.0	119.1	76.5	94.4	65.9		

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares del INE.

Nota: En el año 1990 la información sobre servicios comunales y sociales y servicios personales y de los hogares se brinda en forma agrupada como servicios. Por lo tanto, la información que se encuentra en servicios comunales en realidad corresponde al promedio de éstos y los servicios personales y de los hogares. La información disponible para el año 1994 corresponde a los sectores de actividad considerados en forma agrupada (sector primario, secundario y terciario).

^a Incluye actividades agropecuarias, industrias extractivas, organismos internacionales y actividades no especificadas.

Cuadro 12 Diferencial entre el ingreso femenino y el masculino por área geográfica según sexo y nivel de instrucción. Evolución anual desde 1990 hasta 1996 (en porcentajes)

Sexo y nivel de instrucción	Total		Montevideo						
	1995	1996	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Total	60.8	62.5	55.7	–	53.2	55.1	56.5	59.0	60.8
Sin instrucción	–	69.8	–	–	34.0	61.2	94.2	–	59.8
Primaria incompleta	52.4	51.9	51.1	–	48.4	49.5	45.6	52.3	53.5
Primaria completa	54.7	56.2	50.8	–	53.9	50.9	53.7	56.8	56.2
Secundaria 1 ^{er} ciclo	56.5	56.7	50.7	–	51.4	52.5	54.6	58.4	58.3
Secundaria 2 ^o ciclo	59.1	56.1	48.0	–	50.4	45.6	52.6	56.5	56.3
Técnica	56.2	59.1	61.4	–	53.2	55.8	54.8	56.3	61.2
Magisterio	69.8	74.5	–	–	53.7	71.5	60.3	62.1	78.8
Universidad	51.5	54.8	51.7	–	46.0	51.1	49.9	50.7	53.8
Otros	43.6	55.5	–	–	–	42.7	52.7	49.9	61.3

Sexo y nivel de instrucción	Interior urbano						
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Total	59.6	–	54.2	56.3	56.3	59.4	60.1
Sin instrucción	–	–	33.2	44.5	44.9	–	72.4
Primaria incompleta	51.8	–	44.4	47.5	49.6	50.7	47.6
Primaria completa	52.4	–	48.6	52.6	48.8	50.8	53.7
Secundaria 1 ^{er} ciclo	54.3	–	46.9	50.8	51.9	52.2	52.7
Secundaria 2 ^o ciclo	61.2	–	50.3	50.0	53.6	64.2	56.3
Técnica	53.2	–	51.5	50.2	44.3	56.4	53.5
Magisterio	–	–	73.6	64.6	73.4	76.7	68.9
Universidad	65.4	–	41.5	45.4	53.5	52.2	58.3
Otros	–	–	–	36.8	237.8	37.6	43.8

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares del INE.

En el interior la evolución fue similar para el conjunto y por sexo.

Para el total de los ocupados tanto a nivel de todo el país como de Montevideo y el interior, el diferencial de ingresos entre hombres y mujeres fue disminuyendo en favor de las mujeres desde 1990. Para el total del país, el mayor diferencial se da en servicios personales y de los hogares, también en Montevideo y en el interior. En este último caso, el diferencial a nivel de la industria manufacturera es similar al de los servicios personales y de los hogares (cuadro 13).

Cuadro 13 Diferencial entre el ingreso femenino y el masculino por sector de actividad y área geográfica.
Evolución anual desde 1990 hasta 1996
(en porcentajes)

Sexo y sector de actividad	País urbano						Montevideo						Interior Urbano					
	1995	1996	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996		
Total	60.8	62.5	55.7	-	53.2	55.1	56.5	59.0	60.8	59.6	-	54.2	56.3	56.3	59.4	60.1		
Industria manufacturera	48.1	53.1	52.4	48.0	49.2	48.8	55.0	49.5	55.3	41.7	42.9	47.6	44.9	50.6	41.3	46.5		
Comercio	58.6	59.3	49.5	52.8	52.1	53.3	57.7	60.0	60.0	59.2	53.1	57.8	59.1	62.5	59.9	59.9		
Banca y finanzas	57.0	55.1	48.6	54.3	50.5	52.7	56.1	53.7	53.7	59.7	52.2	47.3	49.1	58.2	58.3	58.3		
Servicios comunales y sociales	78.6	73.7	60.8	84.1	68.1	67.3	73.5	69.7	69.7	58.3	86.8	77.5	75.4	78.6	73.7	73.7		
Servicios personales y hogares	46.6	48.4	"	57.5	42.1	45.9	55.0	49.2	49.2	"	58.9	42.9	42.8	55.0	45.7	46.4		
Transporte y comunicaciones	76.5	75.3	66.7	61.2	79.1	73.8	79.9	74.2	74.2	78.5	78.6	66.1	62.8	73.7	75.1	75.1		
Construcción	107.9	124.0	82.1	96.4	71.0	102.4	92.1	113.4	-	53.7	93.9	353.7	112.2	88.2	88.2	88.2		
Electricidad, gas y agua	102.7	96.6	-	-	79.5	85.0	97.1	95.1	-	-	-	95.7	74.5	98.7	76.7	76.7		
Otros ^a	81.6	70.4	-	-	70.8	57.6	76.7	48.8	49.2	-	-	67.8	99.8	59.8	81.8	-		

Fuente: Elaborado en base a la información de las Encuestas Continuas de Hogares del INE.

Nota: En el año 1990 la información sobre servicios comunales y sociales y servicios personales y de los hogares se brinda en forma agrupada como servicios. Por lo tanto, la información que se encuentra en servicios comunales en realidad corresponde al promedio de estos y los servicios personales y de los hogares.

^a Incluye actividades agropecuarias, industrias extractivas, organismos internacionales y actividades no especificadas.

El diferencial de ingresos entre hombres y mujeres entre 1990 y 1996 fue disminuyendo en promedio tanto en Montevideo como en el interior, aunque dicha disminución fue menos significativa en el segundo caso. En Montevideo, por rama de actividad ese diferencial es mayor en los servicios personales y hogares y es menor en electricidad gas y agua. La construcción plantea una situación diferente porque ahí inclusive en 1996, el salario de las mujeres es superior en promedio al de los hombres; eso probablemente está vinculado a que mientras las mujeres están solamente en cargos de administración o técnicos, los hombres son mayoritariamente operarios y en el promedio pesan más los de menores salarios, como los peones de la construcción.

En el interior además de la rama de servicios, la industria manufacturera también presenta un importante diferencial a favor de los hombres.

El diferencial de ingresos por categoría de la ocupación es menor entre los empleados públicos y menor para los que se ubican entre los cuentapropistas con inversión (cuadro 14).

Cuadro 14 Diferencial entre el ingreso femenino y el masculino por área geográfica según categoría de la ocupación. Evolución anual desde 1990 hasta 1996 (en porcentajes)

Sexo y categoría de la ocupación	País urbano		Montevideo								Interior urbano					
	1995	1996	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Total	60.8	62.5	55.7	-	53.2	55.1	56.5	59.0	60.8	59.6	-	54.2	56.3	56.3	59.4	60.1
Empleado privado	60.8	63.6	59.6	59.4	58.2	57.9	59.0	60.5	63.2	51.3	51.2	54.1	53.0	52.8	57.5	58.8
Empleado público	77.1	75.0	74.0	70.2	68.2	71.6	71.0	71.2	70.6	79.3	79.2	75.9	75.8	76.6	77.1	72.7
Patrón	71.6	62.0	58.9	61.4	57.8	67.5	70.7	65.8	59.8	69.2	51.7	72.3	76.3	82.4	80.9	64.7
Cuenta propia sin inversión	70.7	69.4	62.1	63.2	68.8	72.3	58.6	73.8	69.9	52.1	42.4	48.4	56.8	62.0	54.8	62.4
Cuenta propia con inversión	56.1	61.3	47.8	48.4	48.3	46.1	-	56.2	58.5	51.6	54.8	53.0	57.7	-	55.5	62.6
Otros	7.7	8.7	-	-	8.4	5.7	-	4.8	3.6	-	-	3.9	8.9	-	10.2	30.3

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares del INE.

Los ingresos por hora de la ocupación principal revelan una brecha menor por sexo, pero que todavía persiste.

Cuadro 15 País urbano: Ingreso mensual de la ocupación principal, horas trabajadas a la semana y valor hora, por sexo y tipo de ocupación, 1996

Tipo de ocupación	Hombres			Mujeres			M/H
	Ingreso mensual	Horas semanales	Valor hora	Ingreso mensual	Horas semanales	Valor hora	
Montevideo							
Total	6 203.7	42.1	34.3	3 774.8	33.4	26.3	76.7
Profesionales, gerentes	11 423.5	34.4	77.2	5 741.5	26.7	50.0	64.8
Empleados de oficina	5 895.8	39.0	35.2	4 317.6	35.0	28.7	81.5
Empleados de comercio	6 410.9	48.1	31.0	3 261.4	40.2	18.9	61.0
Empleados de servicios personales	4 156.1	46.2	20.9	2 657.1	32.8	18.8	90.0
Interior urbano							
Total	3 742.0	45.1	19.3	2 248.3	35.1	14.9	77.2
Profesionales, gerentes	7 198.2	37.6	44.5	3 739.4	26.2	33.2	74.6
Empleados de oficina	4 406.8	41.3	24.8	3 092.1	37.0	19.4	78.2
Empleados de comercio	4 266.8	51.7	19.2	2 262.1	46.4	11.3	58.9
Empleados de servicios personales	3 043.0	45.8	15.5	2 117.4	32.7	15.1	97.4

Fuente: Encuesta Continua de Hogares del INE.

Los diferenciales de ingresos entre hombres y mujeres pueden explicarse por dos factores: la diferencia de remuneración por hora trabajada y la diferencia en la cantidad de horas. Las mujeres trabajan menos cantidad de horas, pero a igual tipo de ocupación en promedio ganan menos por hora (cuadro 15).

C. INDICADORES DE ESPECIFICIDAD DE GENERO

1. Tasas de actividad por grupos de edad según estado civil por sexo

Las tasas más altas de actividad según estado civil se dan prácticamente para todos los tramos de edad entre las divorciadas/separadas y en unión libre (con excepción de las que se ubican en el tramo etario de 14-19).

Para los hombres las diferencias más importantes entre las tasas de participación se aprecian por columna, es decir, la determinante principal para incrementar su tasa de participación económica estaría dada por el tramo de edad al que pertenecen y no por el estado civil (Cuadro 16).

Cuadro 16 Montevideo e interior urbano:
Tasas de actividad por grupos de edad según estado civil
por sexo, 1989 y 1996

Montevideo, 1989 y 1996										
Estado civil por sexo	Grupos de edad									
	14-19		20-24		25-49		50 y más		Total	
	1989	1996	1989	1996	1989	1996	1989	1996	1996	
Masculina		47.6		89.5		96.9		52.7		73.4
Unión libre		95.2		97.4		99.2		72.8		92.0
Casado		85.7		98.4		98.7		54.3		75.3
Divorciado/Separado		75.0		87.5		95.9		53.9		77.9
Viudo		–		–		–		20.1		26.3
Soltero		46.7		87.8		91.3		52.9		70.1
Femenina	–	34.5	–	76.6	–	78.6	–	27.7		52.0
Unión libre	53.2	42.1	–	61.4	65.4	73.1	30.0	46.6		64.3
Casada	47.6	56.4	59.8	62.3	65.4	73.1	23.8	29.5		52.8
Divorciada/Separada	72.4	55.6	–	86.7	90.7	92.1	50.0	50.3		71.8
Viuda	18.0	–	–	–	81.2	86.9	14.5	14.2		17.9
Soltera	53.8	33.6	74.5	–	87.7	88.4	34.5	34.0		59.0

Cuadro 16 (continuación)

Interior urbano, 1996					
Estado civil por sexo	Grupos de edad				Total
	14-19	20-24	25-49	50 y más	
Masculina	47.7	89.3	96.8	47.7	70.4
Unión libre	84.6	95.4	98.6	59.2	85.7
Casado	78.6	97.3	98.9	50.5	73.7
Divorciado/Separado	–	91.7	95.3	47.4	69.6
Viudo	–	–	92.3	17.2	22.7
Soltero	47.1	87.2	89.2	45.2	66.1
Femenina	28.9	62.2	65.4	20.0	41.4
Unión libre	35.4	43.0	54.3	24.8	44.6
Casada	33.8	50.0	60.1	22.7	43.2
Divorciada/Separada	36.4	91.7	87.9	39.1	64.9
Viuda	–	–	69.8	10.1	13.6
Soltera	28.4	67.7	82.0	24.4	47.0

Fuente: Los datos para el año 1989 son brindados por CEPAL y fueron elaborados en base a la ECH del INE.

Los datos para el año 1996 fueron elaborados por el Banco de Datos de la Facultad de Ciencias Sociales en base a la ECH del INE.

2. Tasas de actividad por jefatura o no jefatura del hogar según grupos de edad y sexo

En Montevideo, en todos los tramos de edad las tasas más altas de actividad se dan entre los “jefes” y “jefas de hogar”. Estas tasas son menores entre los más jóvenes y los que se ubican por encima de los 50 años. Cuando los hombres son jefes, en el tramo entre los 20 y los 49 años la relación es de un 10% mayor que la de los no jefes y de un 40% en el último tramo (cuadro 17).

Cuadro 17 Montevideo e interior urbano: Evolución de las tasas de actividad económica femeninas por jefatura del hogar según grupos de edad, 1987-1996

Montevideo, 1987-1996						
Grupos de edad	Jefas					
	1987	1988	1989	1991	1992	1996
Total	43.4	40.2	42.8	–	–	47.7
14-19	–	–	–	–	–	60.0
20-24	–	–	–	–	–	89.1
25-49	88.9	90.2	87.8	91.5	91.8	93.4
50 y más	28.8	25.7	28.2	29.4	25.3	29.0

Cuadro 17 (continuación)

Grupos de edad	Cónyuges y otras					
	1987	1988	1989	1991	1992	1996
Total	47.9	46.3	47.7	48.6	49.4	53.2
14-19	30.0	29.0	27.9	27.4	29.1	34.3
20-24	68.6	69.7	72.3	73.0	76.2	76.0
25-49	68.1	67.2	69.9	71.6	73.3	75.9
50 y más	23.8	20.5	21.5	22.7	22.9	27.0

Interior urbano, 1996		
Grupos de edad	Jefas	Cónyuges y otras
Total	31.7	43.8
14-19	40.0	28.9
20-24	70.8	62.0
25-49	83.6	63.3
50 y más	18.3	20.9

Fuente: Los datos para los años desde 1987 a 1992 son brindados por CEPAL y fueron elaborados en base a la ECH del INE.

Los datos para el año 1996 fueron elaborados por el Banco de Datos de la Facultad de Ciencias Sociales en base a la ECH del INE.

En el caso de las mujeres la condición de jefa hace que la tasa de actividad en esas condiciones sea un 70% superior a la de quienes no lo son, un 20% para las de 20 a 49 y un 10% para el último tramo.

En el **interior** los resultados son similares a los de la **capital**; la relación entre las tasas de actividad de jefes y no jefes es algo menor para los más jóvenes en el caso de los hombres; en el caso de las mujeres, cuando son jefas la tasa es 40% superior respecto a cuando no lo son, entre los 20 y los 24 años 10%, entre los 25 y 49 años 30%, y menor a 10% para las de 50 años y más.

Las tasas de actividad de las jefas entre los 25 y 49 años han aumentado a lo largo de todo el período —desde 1987 en que era de 88.9% a 93.4% en 1996—; entre 50 años y más se mantuvo prácticamente sin cambios. Si se compara con las que se declaran cónyuges en el tramo de 25 a 49 la tasa es bastante más baja: para 1987 era 68.1% y para 1996 de 75.9%, aunque también presenta una evolución creciente. En cambio para las cónyuges y otras, la tendencia seguida por las tasas de participación laboral es mayor para el mismo período: 23.8% en 1987 y 27% en 1996; también crece en el tramo de 20 a 24 con una tasa de variación mayor y en el de las más jóvenes.

3. Tasas de actividad por nivel de instrucción según estado civil por sexo

En **Montevideo** las mayores tasas de actividad parecen estar explicadas principalmente por el nivel de educación, con excepción de las mujeres divorciadas, entre quienes el estado civil parece ser la variable explicativa más importante. Las mujeres que se encuentran en esa condición muestran altas tasas de participación para todos los niveles educativos, seguidas por las que se hallan en unión libre. Mientras para los hombres, las tasas más altas se dan entre los que están casados o en unión libre en cualquiera de los niveles educativos (cuadro 18).

Cuadro 18 Montevideo e interior urbano: Tasas de actividad por nivel de instrucción según estado civil por sexo, 1989 y 1996

Montevideo, 1989 y 1996									
Estado civil	Primaria incompleta (de 0 a 5)		Primaria comercial y secundaria primer ciclo (de 6 a 9)		Secundaria segundo ciclo incompleta y completa (de 10 a 12)		Universidad incompleta y completa (de 13 y más)		UTU
	1989	1996	1989	1996	1989	1996	1989	1996	
Masculina		50.2		70.3		78.7		84.6	85.0
Unión libre		82.1		92.4		97.0		92.2	97.6
Casado		51.3		70.6		87.7		88.8	87.8
Divorciado/Separado		51.0		76.7		93.9		82.2	81.5
Viudo		15.9		24.8		77.8		40.0	38.9
Soltero		43.2		67.3		68.5		79.3	80.4
Femenina	–	26.4	–	42.7	–	63.6	–	77.1	68.8
Unión libre	48.0	35.0	50.9	59.6	65.6	77.1	–	86.8	77.8
Casada	29.9	28.4	40.9	42.8	56.8	67.3	78.6	78.4	63.7
Divorciada/Separada	55.1	50.4	71.9	67.3	79.1	79.6	83.1	83.3	81.1
Viuda	9.9	14.0	19.2	16.7	35.4	31.3	35.6	45.6	36.5
Soltera	41.2	32.7	46.9	48.1	56.7	59.4	72.3	76.0	74.6
Interior urbano, 1996									
Estado civil	Primaria incompleta (de 0 a 5)		Primaria comercial y secundaria primer ciclo (de 6 a 9)		Secundaria segundo ciclo incompleta y completa (de 10 a 12)		Universidad incompleta y completa (de 13 y más)		UTU
Masculina		53.9		73.6		76.6		78.4	84.4
Unión libre		72.2		90.2		96.9		–	98.1
Casado		54.6		75.0		96.0		91.5	93.8
Divorciado/Separado		47.3		73.4		91.2		75.0	94.0
Viudo		16.0		30.1		40.0		50.0	75.0
Soltero		58.2		70.1		61.2		58.4	72.2
Total		21.5		40.4		59.0		63.8	55.5
Unión libre		27.9		46.1		62.1		86.4	54.6
Casada		21.0		40.3		65.5		80.6	56.2
Divorciada/Separada		44.8		66.1		86.0		80.0	76.9
Viuda		11.6		15.0		46.0		16.7	23.4
Soltera		28.4		46.0		51.4		48.4	55.3

Fuente: Los datos para el año 1989 son brindados por CEPAL y fueron elaborados en base a la ECH del INE.

Los datos para el año 1996 fueron elaborados por el Banco de Datos de la Facultad de Ciencias Sociales en base a la ECH del INE.

En el **interior** la primer diferencia que se puede observar con respecto a Montevideo, es que las tasas de actividad para las que tienen enseñanza técnica son menores en todos los casos.

4. Tasas de actividad femenina por existencia de niños en el hogar según tramo de edad

Las mujeres sin niños en el hogar en cualquiera de los tramos de edad de los niños, presentan una tasa de actividad similar; las que tienen un niño en cualquiera de los tramos tienen una participación más alta (alrededor de 60%) y las que tienen dos, una más baja cuando los niños se ubican en el tramo de 0 a 2 años, casi 10 puntos porcentuales mayor en las que tienen dos y una tasa algo menor en las que tienen niños de 6 a 12 años (cuadro 19).

Cuadro 19 Tasas de participación en la actividad económica femenina por existencia de niños en el hogar según tramos de edad

Montevideo, 1989 y 1996										
Tramos de edad	Existencia de niños en el hogar									
	Ninguno		Uno		Dos		Tres		Cuatro	
	1989	1996	1989	1996	1989	1996	1989	1996	1989	1996
De 0 a 2 años	46.1	51.0	55.4	60.5	46.1	52.3	–	64.7	–	14.3
De 3 a 5 años	45.7	51.0	56.6	60.9	54.8	62.3	–	40.9	–	87.5
De 6 a 12 años	44.7	49.5	53.1	60.1	54.0	59.6	49.5	61.6	53.6	62.9

Fuente: Los datos para el año 1989 son brindados por CEPAL y fueron elaborados en base a la ECH del INE.

Los datos para el año 1996 fueron elaborados por el Banco de Datos de la Facultad de Ciencias Sociales en base a la ECH del INE.

Interior urbano, 1996

Tramos de edad	Existencia de niños en el hogar				
	Ninguno	Uno	Dos	Tres	Cuatro
De 0 a 2 años	40.6	47.7	40.6	40.9	50.0
De 3 a 5 años	40.3	48.6	41.8	33.3	–
De 6 a 12 años	37.8	50.8	50.1	45.6	34.7

Fuente: Elaborado por Banco de Datos de la Facultad de Ciencias Sociales en base a la ECH 1996 del INE.

En los casos de existencia de tres y cuatro niños la muestra es confiable solamente para los casos en que estos tienen de 6 a 12 años y la tasa de actividad de estas mujeres se ubica en torno al 60%.

En todos los casos las tasas de actividad se incrementaron en relación a los datos de 1989, sobre todo entre las que se ubican en hogares con niños de 0 a 5 años.

5. Segregación ocupacional

La concentración de las ocupadas no sólo se manifiesta en sectores específicos de la economía como el sector servicios, sino que también se manifiesta en ocupaciones específicas y en tareas determinadas. Intentamos verificar la existencia de cambios en la definición sexual de algunas ocupaciones por medio de la elaboración de información con un mayor nivel de desagregación que la que proporcionan las publicaciones estadísticas oficiales.

Se ha analizado la segregación a partir de 18 grupos ocupacionales recodificados por la oficina CEPAL de Montevideo para un análisis global de las tendencias del mercado de trabajo.

La observación de los últimos diez años muestra que se siguen constatando grandes diferencias entre la participación de hombres y mujeres cuando se comparan los porcentajes de ocupación en distintos oficios y profesiones (cuadro 20).

Cuadro 20 Montevideo: Estructura de los ocupados según grupos de ocupación recodificada para el primer semestre 1986 y primer semestre 1992

Grupos	Primer semestre 1992				Primer semestre 1986			
	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje mujeres en el grupo	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje mujeres en el grupo
1	7.1	2.5	5.1	21.1	4.9	0.7	3.2	9.0
2	13.7	10.0	12.1	35.8	13.2	8.7	11.4	30.7
3	7.3	0.2	4.2	1.9	8.1	0.1	4.8	0.7
4	2.1	0.2	1.3	6.2	2.9	0.1	1.8	1.9
5	12.6	0.9	7.6	5.2	12.0	1.0	7.6	5.4
6	15.8	27.3	20.8	56.9	16.8	25.2	20.2	50.4
7	0.8	0.1	0.5	6.5	1.0	0.2	0.7	9.8
8	3.4	0.6	2.2	12.1	2.6	0.7	1.8	15.9
9	2.4	0.4	1.6	12.1	3.1	0.1	1.9	2.5
10	2.8	0.3	1.7	6.4	2.7	0.2	1.7	4.8
11	2.5	2.1	2.3	38.8	3.0	2.2	2.7	32.5
12	1.3	6.5	3.5	79.6	1.0	8.1	3.9	84.1
13	7.1	0.0	4.0	0.0	5.7	0.0	3.4	0.0
14	6.9	7.5	7.2	45.3	8.0	9.0	8.4	43.1
15	6.5	11.3	8.6	56.9	7.4	12.4	9.4	53.3

Cuadro 20 (continuación)

Grupos	Primer semestre 1992				Primer semestre 1986			
	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje mujeres en el grupo	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje mujeres en el grupo
16	4.6	14.6	8.9	70.8	3.7	13.7	7.7	71.3
17	1.8	1.3	1.6	36.3	1.8	0.9	1.4	24.7
18	0.1	14.0	6.1	99.0	0.1	16.4	6.6	99.5
19	0.9	0.1	0.5	6.1	2.1	0.3	1.3	8.4
Total	100.0	100.0	100.0	43.3	100.0	100.0	100.0	40.3

Fuentes: 1992: CEPAL. Oficina de Montevideo en base a la Encuesta Continua de Hogares.

1986: Facultad de Ciencias Sociales. Depto. Soc. Encuesta Continua de Hogares siguiendo agrupamientos de CEPAL.

Grupos:

1. Propietarios y titulares de explot. agrop., admin. de estancias, gerentes y func. direct.
2. Profesionales universitarios y propietarios de comercios.
3. Cond. medios de transportes, fleteros, prop. camiones, choferes, barcos mercantes y afines.
4. Miembros de las FF.AA., Min. de Def., Armada Nac., Ejército, F. Aérea, bomberos, policía.
5. Obreros de la industria química, ANCAP, industria láctea, cuero, talleres, sanitarios, industria gráfica.
6. Empleados de oficina, navales, aéreos, traductores, fotógrafos, ayud. profes.
7. Empleados de empresas de limpieza, encargados de estaciones de servicio, empleados y peones de estaciones de servicios.
8. Obreros en ladrilleras, cerámica, frigoríf., metal, papel, vidrio, mármol, talleres.
9. Policías y vigilantes, empl. emp. vigilancia, bomberos, pol. caminera, fiscal de aduana.
10. Carpinteros, lustradores y afines, orfebres, joyeros, etc.
11. Obreros de confección, zapat., harina, panadero, pesca, azúcar, tabaco, bebidas y afines.
12. Docentes en todas las ramas de la enseñanza.
13. Obreros de la construcción, pintores y afines.
14. Vendedores de comercios, acarreadores, mensajeros y afines.
15. Empleados en servicios, atletas, deportistas y afines.
16. Obreros varios no incluidos en otros grupos.
17. Vendedores ambulantes.
18. Servicio doméstico.
19. Trabajadores en actividades agropecuarias.

Calculado un índice de disimilitud ocupacional⁶ y comparando los años 1986 y 1992 se encontró que la segregación apenas se alteró entre esos años. Este índice muestra que la segregación afecta más a las mujeres que trabajan en

6. El índice de disimilitud indica la proporción de la fuerza de trabajo femenina que debería cambiar de grupo o sector de actividad económica para alcanzar una distribución sectorial del empleo igual a la de los hombres.

el interior urbano que a las que lo hacen en Montevideo, aunque la disminución de la disimilitud tiende a ser más marcada en el interior urbano (cuadro 21).

Cuadro 21 Montevideo e interior urbano: Coeficientes de representación femenina e índices de disimilitud en los grupos ocupacionales. Primeros semestres de 1986 y 1992

	Primer Semestre 1986				Primer Semestre 1992			
	Montevideo		Interior urbano		Montevideo		Interior urbano	
	Coeficiente de representación femenina	Diferencia de participación por grupo en la fuerza de trabajo	Coeficiente de representación femenina	Diferencia de participación por grupo en la fuerza de trabajo	Coeficiente de representación femenina	Diferencia de participación por grupo en la fuerza de trabajo	Coeficiente de representación femenina	Diferencia de participación por grupo en la fuerza de trabajo
	Femenino y masculino		Femenino y masculino		Femenino y masculino		Femenino y masculino	
1	0.22	-4.2	0.28	-3.9	0.49	-4.6	0.26	-4.6
2	0.76	-4.5	0.84	-1.8	0.83	-3.7	0.98	-0.3
3	0.02	-8.0	0.03	-7.2	0.04	-7.1	0.07	-6.3
4	0.05	-2.8	0.00	-3.5	0.14	-1.9	0.05	-2.1
5	0.13	-11.0	0.09	-10.2	0.12	-11.7	0.09	-9.8
6	1.20	8.4	1.32	6.7	1.31	11.5	1.35	6.7
7	0.24	-0.8	0.08	-1.4	0.15	-0.7	0.07	-1.6
8	0.39	-1.9	0.37	-3.3	0.28	-2.8	0.18	-3.4
9	0.06	-3.0	0.12	-4.2	0.28	-2.0	0.15	-3.6
10	0.12	-2.5	0.07	-2.4	0.15	-2.5	0.08	-2.6
11	0.81	-0.8	0.61	-1.6	0.90	-0.4	0.83	-0.7
12	2.09	7.1	2.40	9.0	1.18	5.2	2.14	7.7
13	0.00	-5.7	0.00	-11.8	0.00	-7.1	0.01	-13.4
14	1.07	1.0	1.18	2.5	1.05	0.6	1.12	1.5
15	1.32	5.0	1.27	3.4	1.31	4.8	1.47	6.2
16	0.71	10.0	2.12	10.9	1.63	10.0	1.78	8.4
17	0.61	-0.9	0.72	-0.7	0.84	-0.5	1.09	0.2
18	2.47	16.3	2.66	27.2	2.29	13.9	2.61	25.6
19	0.21	-1.8	0.08	-7.7	0.14	-0.8	0.18	-8.0
	DI = 47.9		DI = 59.7		DI = 46.0		DI = 56.3	

Fuente: 1992: CEPAL. Oficina de Montevideo en base a la Encuesta Continua de Hogares.

1986: Facultad de Ciencias Sociales. Depto. Soc. Encuesta Continua de Hogares siguiendo agrupamientos de CEPAL.

Nota: Ver definiciones en cuadro 20.

Se realizaron tabulados especiales de las encuestas de hogares en base a la clasificación de las ocupaciones a tres dígitos ordenando los componentes de los grupos ocupacionales en términos de su grado de concentración hombre/mujer. Las agrupaciones realizadas han sido las siguientes:

- a. ocupaciones con muy alta participación de mujeres: superior al 85%;
- b. ocupaciones con alta participación de mujeres: entre el 55% y el 85%;
- c. ocupaciones con participación media de mujeres: entre el 30% y el 55%;
- d. ocupaciones con participación baja de mujeres: entre el 15% y el 30%;
- e. ocupaciones con muy baja participación de mujeres: menos del 15%.

Cuadro 22 Montevideo: Cantidad de ocupaciones según grado de concentración de las mujeres por grupos ocupacionales (primer semestre, 1986)

Grupos	Menor a 0.15	0.15 - 0.30	0.30 - 0.55	0.55 - 0.85	Mayor a 0.85
Grupo 1	16	4	2	0	0
Grupo 2	16	7	6	4	0
Grupo 3	11	0	0	0	0
Grupo 4	1	0	0	0	0
Grupo 5	29	2	3	5	0
Grupo 6	14	3	9	10	3
Grupo 7	4	0	0	0	0
Grupo 8	10	6	3	1	0
Grupo 9	3	0	0	0	0
Grupo 10	7	1	0	1	0
Grupo 11	3	1	1	1	0
Grupo 12	1	0	1	1	1
Grupo 13	9	0	0	0	0
Grupo 14	4	0	1	3	0
Grupo 15	7	5	1	4	2
Grupo 16	5	2	5	4	3
Grupo 17	3	0	1	0	0
Grupo 18	1	0	0	0	2
Grupo 19	7	1	0	0	0
Total	151	32	33	34	11

Fuente: Tabulaciones especiales de Encuesta Continua de Hogares. INE.

Nota: Ver definiciones en cuadro 20.

Este cuadro pone de manifiesto que existe un desequilibrio en la distribución de ocupaciones de hombres y mujeres; hay un número mucho mayor de trabajos con muy alta participación masculina que de trabajos con muy alta participación femenina, 151 ocupaciones masculinas y 11 femeninas (cuadro 22).

Cuadro 23 Montevideo: Distribución de los ocupados en ocupaciones de diferentes grados de concentración femenina. (primer semestre de 1986)

Grupos	Menor a 0.15	0.15 - 0.30	0.30 - 0.55	0.55 - 0.85	Mayor a 0.85
Grupo 1	77	19	3	0	0
Grupo 2	12	53	25	10	0
Grupo 3	100	0	0	0	0
Grupo 4	100	0	0	0	0
Grupo 5	91	2	2	6	0
Grupo 6	8	4	45	36	7
Grupo 7	100	0	0	0	0
Grupo 8	42	45	8	5	0
Grupo 9	100	0	0	0	0
Grupo 10	93	4	0	3	0
Grupo 11	12	51	13	25	0
Grupo 12	2	0	3	45	51
Grupo 13	100	0	0	0	0
Grupo 14	24	0	0	75	0
Grupo 15	21	15	4	49	12
Grupo 16	4	14	18	9	54
Grupo 17	35	0	65	0	0
Grupo 18	1	0	0	0	99
Grupo 19	96	4	0	0	0
Total	34	12	15	23	16
Porcentaje mujeres	1.6	6.6	22.7	33.2	35.8
Porcentaje hombres	52.6	14.6	18.0	13.8	0.9

Fuente: Tabulaciones especiales de Encuesta Continua de Hogares. INE.

Nota: Ver definiciones en cuadro 20.

Se observa en el cuadro 23 la polarización de la fuerza laboral entre trabajos masculinos y trabajos femeninos, ya que la mitad de la población trabaja en ocupaciones parcializadas en una u otra dirección, se encuentra que hay grupos ocupacionales exclusivamente masculinos, en contraste, aún los grupos ocupacionales más feminizados tienen alguna presencia masculina (salvo el servicio doméstico en casas particulares). Se advierte que una proporción mucho más grande de la fuerza de trabajo total trabaja en ocupaciones masculinas que en ocupaciones femeninas y que la concentración de hombres en ocupaciones masculinas es mayor que la concentración de mujeres en empleos femeninos. Esto indica que la tipificación por sexo de las ocupaciones no es un fenómeno que se aplica sólo a las ocupaciones femeninas sino que también incluye los trabajos de los hombres, los cuales son la mayoría. Es por ello que se considera a la segregación por sexo como un rasgo global del mercado de trabajo.

Es posible pensar que los aumentos en la participación económica de las mujeres han estado ligados a la expansión de actividades femeninas y no a la incorporación de mujeres a actividades que venían desempeñando hombres, apoyando la idea de que el mercado de trabajo femenino tiene una cierta autonomía. Una demanda limitada de trabajo y una oferta expandida de mujeres educadas conduciría a un desnivel entre los ingresos y la educación de las mujeres en relación a los hombres.

6. Ingresos medios por hora de las jefas de hogar, de las cónyuges y de las hijas

Los ingresos reales de los hombres en Montevideo según su condición de jefes de hogar se mantuvieron casi estables entre 1989 y 1996, así como los de los hijos (cuadro 24).

Cuadro 24 Montevideo e interior: Ingresos promedio por hora a precios de 1985 por parentesco y categoría de la ocupación, 1989, 1992 y 1996

Montevideo									
Categoría de ocupación por sexo	Ingresos promedio por hora								
	1989			1992			1996		
	Jefe	Cónyuge	Hijo	Jefe	Cónyuge	Hijo	Jefe	Cónyuge	Hijo
Hombres									
Empleado privado	0.16	0.11	0.07	0.19	0.12	0.10	0.15	0.13	0.08
Empleado público	0.15	0.09	0.11	0.16	0.11	0.11	0.15	0.13	0.10
Mujeres									
Empleado privado	0.10	0.10	0.07	0.12	0.13	0.09	0.12	0.11	0.08
Empleado público	0.14	0.15	0.11	0.15	0.15	0.12	0.15	0.15	0.13
En porcentajes									
Empleado privado M/H	62.5	90.9	100.0	63.2	108.3	90.0	80.0	84.6	100.0
Empleado público M/H	93.3	166.7	100.0	93.8	136.4	109.1	100.0	115.4	130.0

Cuadro 24 (continuación)

Interior urbano									
Categoría de ocupación por sexo	Ingresos promedio por hora								
	1989			1992			1996		
	Jefe	Cónyuge	Hijo	Jefe	Cónyuge	Hijo	Jefe	Cónyuge	Hijo
Hombres									
Empleado privado	0.10		0.06	0.10	0.06	0.06	0.10	0.07	0.06
Empleado público	0.11		0.08	0.10	0.07	0.08	0.12	0.09	0.08
Mujeres									
Empleado privado	0.06	0.07	0.05	0.06	0.07	0.05	0.07	0.08	0.05
Empleado público	0.12	0.13	0.12	0.12	0.12	0.11	0.13	0.13	0.12
En porcentajes									
Empleado privado M/H	60.0		83.3	60.0	116.7	83.3	70.0	114.3	83.3
Empleado público M/H	109.1		150.0	120.0	171.4	137.5	108.3	144.4	150.0

Fuente: Elaborado por el Banco de Datos de la Facultad de Ciencias Sociales en base a las ECH del INE.

En el caso de las mujeres, los ingresos de las jefas en el período aumentaron en términos reales, así como entre las cónyuges y las hijas. Dado que aumentaron más que los de los hombres, las diferencias de ingresos tendieron a disminuir en general, aunque el diferencial siguió siendo mayor para las jefas y prácticamente inexistente para las hijas.

7. Servicios de cuidado infantil

En Uruguay la actual cobertura institucional de la atención de los niños pequeños es muy reducida. Datos de CEPAL (1987) obtenidos a través de la

información de un módulo especial de la Encuesta Continua de Hogares realizada en el segundo semestre de 1984, revelan que la población de niños de 0 a 5 años tenía una cobertura del 18% (no se proporciona información desagregada para los de 0 a 2 años). Con posterioridad no existe información disponible que permita una actualización. Dado que no existe una política nacional integrada relativa a los servicios de cuidado infantil actuando en esta esfera varias instituciones y programas, la información que se presenta a continuación proviene de los diferentes registros institucionales.

El Consejo de Enseñanza Primaria tiene a su cargo jardines de infantes para niños de 3 a 5 años y clases jardineras para los de 5 años. Solamente una parte de los jardines de infantes públicos poseen un horario de funcionamiento de 8 horas (jardines asistenciales en zonas de pobreza).

La oferta de enseñanza preescolar pública ha comenzado en estos dos últimos años a extender su cobertura hacia los niños de 3 y 4 años habiendo sido éste un segmento priorizado dentro del proceso de reforma educativa recientemente emprendido, al punto que los alumnos matriculados en esas edades se ha duplicado entre 1995 y 1996.

El Instituto Nacional del Menor (INAME) tiene a su cargo hogares diurnos para niños cuyas madres trabajan y carecen de recursos. La información para 1987 indica que asistía a unos 2 089 niños en todo el país; en 1997 asiste a más de 10 000 niños. Por su parte, la Intendencia Municipal de Montevideo, tiene un programa apoyado por UNICEF, que ha creado guarderías a partir de 1985 en distintos barrios de la capital del país. También con el apoyo de UNICEF, a partir de 1989, se comenzó a ejecutar el Plan CAIF, el que ha logrado poner en funcionamiento hasta 1995 unos 120 centros comunitarios para la atención de niños de 2 a 5 años procedentes de hogares en situación de pobreza. Además, existen organismos estatales que han incluido en sus presupuestos el servicio de guardería para los hijos de sus funcionarios.

Por su parte, el sector privado ha tenido una fuerte expansión en sus diversas modalidades presentando una desigual oferta en calidad y cantidad. Esta oferta proviene de un variado conjunto de organizaciones: organizaciones no gubernamentales, colegios, parroquias, sindicatos, organizaciones barriales, servicios "informales" prestados en domicilios, guarderías establecidas como tales. Esta variada oferta no está regulada ya que la habilitación oficial depende de la solicitud de los interesados. Se han planteado iniciativas por parte de organizaciones sociales para regular el funcionamiento de estos servicios y establecer normas y controles de calidad.

La instalación de servicios diurnos de cuidado infantil ha estado presente como demanda de las mujeres sindicalizadas desde hace diez años. Se han presentado varios proyectos de ley pero hasta el momento ninguno de ellos ha sido considerado.

Cuadro 25 (continuación)

Interior urbano						
Categorías de la ocupación	1992			1996		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Empleados privados	49.9	32.1	43.2	47.1	32.7	41.4
Empresas con hasta 5 empleados	11.0	7.2	9.6	13.8	11.0	12.7
Empresas con más de 5 empleados	38.6	23.6	32.9	33.3	21.7	28.7
Sin dato	0.3	1.3	0.7	–	–	–
Empleados públicos	21.1	18.8	20.2	21.0	18.6	20.1
Miembro de Cooperativa de Prod.	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1
Patrón	4.9	1.6	3.6	4.7	2.0	3.6
Cuenta propia	22.8	20.2	21.8	26.0	21.4	24.2
Familiar no remunerado	1.0	4.0	2.1	1.0	3.8	2.1
Servicio doméstico	0.2	23.0	8.8	0.2	21.1	8.4
Otras actividades	0.1	0.3	0.2	0.1	0.4	0.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaborado por el Banco de Datos de la Facultad de Ciencias Sociales en base a la ECH del INE.

Se analizará la estructura del empleo urbano mediante la desagregación de las categorías de la ocupación y el tamaño de las empresas (menos de 5 trabajadores), lo cual permite obtener una aproximación a la determinación del sector informal⁷.

7. De acuerdo a las "Resoluciones sobre las estadísticas de empleo en el sector informal" (Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 1993), éste se describe como un conjunto de unidades de producción de bienes o servicios con la finalidad de crear empleos y generar ingresos. Estas unidades funcionan generalmente en pequeña escala en la que hay poca o ninguna distinción entre trabajo y capital como factores de producción. Las relaciones de empleo se basan más bien en el empleo ocasional, lazos de parentesco y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales; es difícil separar la contabilidad de la empresa y del hogar; dado que se supone que las actividades en estas empresas no se realizan con la intención deliberada de eludir obligaciones impositivas o de la seguridad social o de infringir la legislación laboral y otras disposiciones, el concepto de sector informal debería diferenciarse del de actividades ocultas u economía subterránea.

La definición operativa que utiliza el INE para el sector informal es en base a patrones, asalariados y trabajadores familiares no remunerados en empresas con menos de 5 empleados. No obstante, debe considerarse que estos últimos para formar parte de una clasificación requieren una serie de ajustes de modo de definir exactamente el fenómeno que se está considerando. Los microemprendimientos si bien pueden dar cuenta de la búsqueda de fuentes de trabajo en segmentos de baja productividad e ingresos, con un aporte marginal dentro de la economía, también pueden ser parte de modernas modalidades de trabajo y producción, funcionales a las nuevas exigencias de los procesos de producción y de trabajo, a los nuevos patrones de consumo, y apoyados en tecnologías de punta.

Los datos indican que los empleos formales de la economía (empleo privado en unidades de más de cinco ocupados, empleo público y en cooperativas de producción) ocupan en el país urbano en 1996 a un 58% de los ocupados. Los ocupados en microempresas, trabajadores por cuenta propia, familiares no remunerados y servicio doméstico, que pueden considerarse como estratos típicos de baja productividad e ingresos, representan el 42% del empleo urbano del país (cuadro 25).

Las diferencias en el tamaño del sector informal entre Montevideo y el interior urbano son importantes. En **Montevideo** incluye al 37% de la población ocupada, mientras que en el **interior urbano** se encuentra en esta situación el 63%.

El peso de la informalidad es mayor en la población ocupada femenina que en la masculina debido a la incidencia del servicio doméstico, sobre todo en el interior del país. Considerando el crecimiento de las ocupaciones entre 1992-1996 se destaca el crecimiento del empleo en microempresas, sobre todo dentro de la población ocupada femenina del **interior urbano**.

Los asalariados privados y públicos constituían en 1992 en **Montevideo** un 68% del total de las personas ocupadas. La desagregación por sexo muestra que en ese año los varones asalariados eran el 72% de los ocupados y las mujeres el 63% de las ocupadas. En el **interior urbano** en 1992 el porcentaje de asalariados era del 64% del total de la población ocupada, los hombres tenían una participación en el trabajo asalariado del 71% y las mujeres del 51%. En 1996 el número total de personas ocupadas en empleos asalariados en **Montevideo** no presenta mayores variaciones siendo de alrededor del 67%. La desagregación por sexo permite apreciar un decrecimiento en el caso de los hombres (70%) y un leve incremento de las mujeres (64%). En el **interior urbano** existe una variación relativa mayor: el porcentaje de asalariados desciende para el total de la población ocupada al 61%. Se observa –como en años anteriores– mayores diferencias entre varones y mujeres en las zonas urbanas del interior que en Montevideo, ya que encontramos una diferencia porcentual de doce puntos entre ambos sexos (68% de asalariados hombres y un 51% de asalariadas mujeres) y una ampliación de las desigualdades entre Montevideo e interior urbano respecto a 1992.

El empleo en el sector público entre 1992 y 1996 se ha mantenido en alrededor del 19% del total de los ocupados, con mayor incidencia en la población ocupada del interior del país (20% en el interior urbano y 17% en Montevideo).

En 1992 en **Montevideo** las magnitudes de hombres y mujeres que trabajan en el sector público son similares. En el **interior urbano**, en cambio, encontramos en el empleo público a un 21% de los hombres y a un 19% de las mujeres. En 1996 en **Montevideo** se constata un descenso de la participación de los hombres en el empleo público que llega al 16% y un incremento de la participación de las mujeres que alcanza al 19%. En el **interior urbano** hombres y mujeres mantienen casi incambiada su participación en el empleo público.

En síntesis: el empleo público —que tiene un peso relativo mayor en el interior urbano que en Montevideo— se ha mantenido estable en el período 92-96, sin embargo, como se vio antes cuando se considera un lapso más extenso es posible comprobar una disminución en su participación relativa.

En Montevideo se ha producido una acentuada feminización del empleo público: mientras que en 1992 el 44% de los empleados públicos eran mujeres, en 1996 lo son el 50%.

El trabajo por cuenta propia ocupa en 1992, en **Montevideo**, a un 18% del total de ocupados y en el **interior urbano** a un 22% de ellos. En **Montevideo**, en el caso de los hombres representa el 18% de los ocupados y en el de las mujeres el 17%. En el **interior urbano** encontramos un 23% de hombres y un 20% de mujeres. En 1996 la proporción de trabajadores por cuenta propia se eleva en **Montevideo** al 19% y en el **interior urbano** a un 24%. La distribución por sexos muestra que en **Montevideo** los hombres aumentaron su participación al 21% y las mujeres se mantienen en un 17%. En el **interior urbano** los hombres también aumentan su participación pasando a ser un cuarto de la población ocupada masculina, en tanto las mujeres también acrecientan su participación hasta alcanzar el 21%.

En 1992 el trabajo asalariado en microempresas (unidades económicas que emplean menos de cinco trabajadores) constituía en **Montevideo** el 17% del trabajo asalariado privado, no presentando diferencias la desagregación por sexo. En el **interior urbano** para este mismo año el trabajo asalariado en microempresas llegaba al 23% del trabajo asalariado privado, un 22% para el caso de los hombres y un 23% en el caso de las mujeres. La proporción de trabajo en microempresas en 1996 ascendió en **Montevideo** al 20% del empleo total. Para los hombres esa participación llegó al 21% y para las mujeres al 19%. Para esa misma fecha en el **interior urbano** el trabajo en microempresas creció más que en **Montevideo** llegando a constituir el 31% del trabajo asalariado privado. En el caso de las mujeres el aumento porcentual fue de 11 puntos y en el caso de los hombres fue de 7 puntos.

En síntesis: el trabajo en microempresas se incrementó en el período considerado, fundamentalmente en el **interior urbano** y en el grupo de las mujeres.

3. Las “restricciones” en el empleo privado

a) *Formas atípicas de empleo. El reconocimiento estadístico de diferentes segmentos del mercado de trabajo*

La existencia de segmentos diferentes en el mercado y condiciones distintas en el empleo han dado lugar en el Uruguay a las denominaciones de trabajadores “sin restricciones” y “con restricciones”. Se intentó de este modo reagrupar los problemas de la fuerza de trabajo, a partir de ciertas características en el grado de subutilización de la misma, que va más allá de la consideración del fenómeno del desempleo abierto. Se incluyen de este modo el subempleo,

la precarización de las relaciones laborales así como las dinámicas de los establecimientos pequeños o microempresas. De este modo, dentro de los trabajadores "con restricciones" se ubican aquellos trabajadores que presentan problemas de subempleo y los trabajadores precarios.

Dentro de los subempleados se ubica la *población subempleada por insuficiencia de horas trabajadas*, es decir, la población ocupada en las categorías de asalariados –tanto en el sector privado de la economía como en el público– y miembros de cooperativas de producción que trabajan menos de 40 horas semanales por razones ajenas a su voluntad.

Entre los subempleados *por insuficiencia de volumen de trabajo* se ubican trabajadores por cuenta propia –con o sin inversión previa para el desarrollo de su actividades– y trabajadores no remunerados que están buscando otro trabajo que sustituya al actual, debido a que el mismo les deja tiempo libre o les proporciona escasos recursos.

Se identifica como *población empleada en empleos precarios* a la asalariada en el sector privado de la economía que no está protegida por el sistema de seguridad social –seguros de desempleo, protección de la salud, de retiro y pensiones– o que se encuentran buscando otro trabajo para sustituir al actual, debido a que el mismo es poco estable, o está ocupada en la categoría de ocupación de trabajadores familiares no remunerados.

La población trabajadora *por cuenta propia* y ocupada en *microempresas* comprende a los ocupados por cuenta propia (con o sin inversión previa para el desarrollo de sus actividades), los trabajadores *familiares no remunerados* y los asalariados en el sector privado de la economía y los patrones en empresas con menos de cinco personas ocupadas⁸. Este grupo responde a la definición operativa que utiliza la OIT para cuantificar al sector informal de la economía (incluye a las empresas clasificadas en las ramas de actividad 6 (Comercio) y 8 (Servicios prestados a las empresas) de la CIIU⁹).

Sin embargo, la clasificación ocupados en microempresas, si bien incluiría a la mayoría de los trabajadores informales, también incluye a la población ocupada en unidades de pequeño tamaño pertenecientes al sector formal de la economía.

La categoría *cuenta propia* puede incluir a una gran parte de la población ocupada en tareas de escaso aporte a la generación de bienes y servicios, pero también incluye otras actividades de mayor productividad. Una aproximación a esa distinción es considerar separadamente a aquellos que realizaron alguna inversión –cuentan con un capital invertido en su negocio y, por lo tanto, en

8. Están excluidos de este grupo los ocupados en los grupos de ocupaciones siguientes: Profesionales, técnicos y afines; gerentes y administradores y otros cargos de categoría directiva; y trabajadores en tareas agropecuarias de la clasificación de la COTA 70 (Clasificación Ocupacional para el Programa del Censo de Población de las Américas).

9. Clasificación Internacional Industrial Uniforme de la Oficina de Estadística de las Naciones Unidas.

general, están establecidos en algún local donde desarrollan su actividades— y a los que no han realizado ninguna inversión (INE, 1993).

b) *Los ocupados privados “sin restricciones”*

Los trabajadores ocupados en estos empleos han tendido a decrecer en la década, sobre todo a partir de 1994: en 1991 eran el 73% de los ocupados, en 1996 pasaron a ser el 71%. El segmento que sufrió la mayor disminución ha sido el de los ocupados en empresas de más de cinco ocupados. Este decrecimiento parece haber afectado tanto a hombres como a mujeres; los hombres pasaron del 79 % al 77%, mientras que las mujeres lo hicieron del 64% al 62% (cuadro 26).

Sin embargo, en el **interior urbano** el segmento de las microempresas cubiertas por la seguridad social —que representa alrededor del 20% del trabajo asalariado privado— en el período en consideración tiende a aumentar su peso, más en el caso de los hombres que de las mujeres.

Cuadro 26 País urbano: Estructura de ocupados por sexo según característica de la ocupación. Evolución anual desde 1991 hasta 1996

Característica de la ocupación por sexo	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Subempleados en empresas con más de 5 ocupados	2.7	1.9	1.5	1.8	2.7	3.3
Subempleados en empresas con menos de 5 ocupados	1.1	0.9	0.7	0.9	1.1	1.4
Precario en empresas con más de 5 ocupados	10.2	10.8	10.1	9.9	9.6	9.5
Precario en empresas con menos de 5 ocupados	5.0	4.9	5.0	5.4	5.5	5.5
Subempleados y empleados precario en empresas con más de 5 ocupados	0.9	0.7	0.7	0.8	1.2	1.2
Subempleados y empleados precario en empresas con menos de 5 ocupados	0.6	0.4	0.4	0.5	0.7	1.0
Servicio doméstico	6.5	7.8	7.8	7.4	7.3	7.4
Resto en empresas con más de 5 ocupados	52.2	52.5	52.9	51.3	50.0	48.8
Resto en empresas con menos de 5 ocupados	20.9	20.1	21.3	22.0	22.0	22.1

Cuadro 26 (continuación)

Característica de la ocupación por sexo	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Hombres	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Subempleados en empresas con más de 5 ocupados	1.8	1.4	0.9	1.2	1.7	2.3
Subempleados en empresas con menos de 5 ocupados	1.3	1.0	0.9	1.0	1.4	1.7
Precario en empresas con más de 5 ocupados	11.5	12.0	11.6	11.4	10.9	11.1
Precario en empresas con menos de 5 ocupados	4.4	4.7	4.9	5.1	5.6	5.2
Subempleados y empleados precario en empresas con más de 5 ocupados	0.9	0.7	0.5	0.7	1.2	1.0
Subempleados y empleados precario en empresas con menos de 5 ocupados	0.6	0.3	0.3	0.5	0.7	1.2
Servicio doméstico	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Resto en empresas con más de 5 ocupados	57.5	58.0	57.4	55.9	54.4	52.6
Resto en empresas con menos de 5 ocupados	21.8	21.9	23.2	24.1	23.7	24.8
Mujeres	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Subempleados en empresas con más de 5 ocupados	3.9	2.7	2.2	2.7	3.9	4.7
Subempleados en empresas con menos de 5 ocupados	0.8	0.7	0.5	0.7	0.7	0.9
Precario en empresas con más de 5 ocupados	8.3	8.8	8.0	7.8	7.7	7.3
Precario en empresas con menos de 5 ocupados	6.0	5.1	5.1	5.8	5.1	5.7
Subempleados y empleados precario en empresas con más de 5 ocupados	1.1	0.7	0.7	1.0	1.2	1.2
Subempleados y empleados precario en empresas con menos de 5 ocupados	0.5	0.2	0.5	0.5	0.7	0.7
Servicio doméstico	16.0	18.8	17.7	17.8	17.4	17.2
Resto en empresas con más de 5 ocupados	44.1	44.6	46.7	44.8	43.7	43.4
Resto en empresas con menos de 5 ocupados	19.4	17.8	18.6	19.0	19.3	18.4

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares del INE.

La proporción de asalariadas privadas “sin restricciones” en el total de las mujeres ocupadas en zonas urbanas es de un 62%, mientras que en esta situación se encuentra el 77% de los hombres ocupados (cuadro 27).

Cuadro 27 Proporción de mujeres ocupadas por característica de la ocupación y área geográfica. Evolución anual desde 1991 hasta 1996

Característica de la ocupación por área	1991	1992	1993	1994	1995	1996
País urbano						
Mujeres/Total de ocupados	40.0	41.0	41.3	41.1	41.4	42.4
Subempleados	47.0	46.2	48.5	50.0	48.2	46.4
Empleo precario	37.5	36.3	35.8	36.6	35.1	36.9
Servicio doméstico	98.5	98.7	98.6	98.6	98.6	98.6
Sin restricciones	34.7	35.3	36.4	35.7	36.3	37.0
Montevideo						
Mujeres/Total de ocupados	42.7	44.0	44.2	43.2	44.1	45.3
Subempleados	52.0	56.0	56.3	55.0	51.5	50.2
Empleo precario	41.5	44.2	41.1	41.7	39.7	39.6
Servicio doméstico	98.2	97.5	100.0	97.0	98.6	98.9
Sin restricciones	39.1	38.9	40.2	38.5	39.8	40.8
Interior urbano						
Mujeres/Total de ocupados	36.9	37.8	38.0	38.8	38.6	39.2
Subempleados	42.5	42.3	44.4	47.4	43.1	38.8
Empleo precario	33.6	30.0	30.8	32.9	31.8	34.7
Servicio doméstico	98.7	100.0	97.6	100.0	98.6	98.5
Sin restricciones	29.4	31.0	31.6	32.7	32.5	32.8

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares del INE.

La proporción femenina dentro del empleo “sin restricciones” ha tendido a aumentar: mientras en 1991 era de un 35%, en 1996 ascendió al 37%.

c) *Los ocupados privados con restricciones*

Hacia 1991 el segmento de los asalariados privados empleados “con restricciones” –compuesto principalmente por subempleados, empleados precarios y empleados domésticos– constituían el 27 % de los asalariados. En 1996 pasaron a ser el 29% (cuadro 28).

Cuadro 28 Estructura de ocupados por sexo según grandes características de la ocupación y área geográfica. Evolución anual desde 1991 hasta 1996

Característica de la ocupación por área y sexo	1991	1992	1993	1994	1995	1996
País urbano						
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Subempleados	5.3	3.9	3.3	4.0	5.6	6.9
Empleo precario	15.2	15.7	15.1	15.3	15.1	14.9
Servicio doméstico	6.5	7.8	7.4	7.4	7.3	7.4
Sin restricciones	73.1	72.6	74.2	73.3	72.0	70.8
Hombres						
Subempleados	4.6	3.4	2.6	3.4	4.9	6.3
Empleo precario	15.9	16.8	16.5	16.5	16.6	16.3
Servicio doméstico	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Sin restricciones	79.3	79.8	80.6	80.0	78.2	77.4
Mujeres						
Subempleados	6.2	4.4	3.9	4.9	6.5	7.5
Empleo precario	14.3	13.9	13.1	13.6	12.8	13.0
Servicio doméstico	16.0	18.8	17.7	17.8	17.4	17.2
Sin restricciones	63.5	62.4	65.4	63.7	63.0	61.8
Montevideo						
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Subempleados	4.7	3.8	3.0	3.8	6.9	8.8
Empleo precario	14.1	14.8	13.7	13.7	13.6	13.4
Servicio doméstico	5.2	6.3	6.0	6.3	5.9	6.3
Sin restricciones	76.0	75.0	77.1	76.0	73.6	71.7
Hombres						
Subempleados	4.0	3.1	2.4	3.3	5.9	7.7
Empleo precario	14.4	14.7	14.5	14.0	14.6	14.6
Servicio doméstico	0.3	0.1	0.0	0.3	0.2	0.1
Sin restricciones	80.9	81.8	82.8	82.6	79.2	77.7
Mujeres						
Subempleados	5.7	4.8	3.8	4.8	8.0	9.7
Empleo precario	13.7	14.8	12.8	13.2	12.3	11.7
Servicio doméstico	11.9	14.0	13.6	14.1	13.2	13.7
Sin restricciones	69.6	66.4	70.2	67.8	66.3	64.5

Cuadro 28 (continuación)

Característica de la ocupación por área y sexo	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Interior urbano						
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Subempleados	6.0	3.9	3.8	4.0	4.4	4.9
Empleo precario	16.4	16.7	16.7	16.7	16.6	16.5
Servicio doméstico	8.0	9.4	9.0	8.6	8.8	8.6
Sin restricciones	69.8	70.1	70.9	70.3	70.4	69.8
Hombres	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Subempleados	5.3	3.4	2.8	3.8	4.1	4.8
Empleo precario	17.5	18.8	18.6	19.0	18.4	18.0
Servicio doméstico	0.0	0.6	0.3	0.3	0.2	0.2
Sin restricciones	77.6	77.5	78.3	77.5	77.1	77.2
Mujeres	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Subempleados	6.9	4.4	4.5	4.9	4.9	4.8
Empleo precario	15.0	13.3	13.5	14.1	13.7	14.6
Servicio doméstico	21.4	24.9	23.0	22.3	22.4	21.6
Sin restricciones	55.6	57.5	59.0	59.2	59.2	58.4

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares del INE.

d) *El subempleo visible*

Las personas que habitualmente trabajan menos horas por semana que lo común, pero que desearían tener un horario más prolongado (subempleados en término de horas trabajadas) representan en 1991 un 5% y en 1996 un 7% de quienes se encuentran ocupados. La distribución por sexo muestra que esta modalidad de subutilización de la fuerza de trabajo afecta más a las mujeres que a los hombres: en 1996 alcanza a un 6% de los hombres y a un 8% de las mujeres.

Las mujeres constituyen algo más de la mitad del segmento de los subempleados en **Montevideo** y alrededor del 40% en el **interior urbano**.

Del análisis del subempleo por nivel de educación de los ocupados, se desprende que alcanza en mayor medida a los ocupados con educación terciaria y educación técnica, sobre todo a las mujeres con educación superior, las que se encuentran subempleadas en un 9%, mientras que los hombres con educación terciaria en esta situación son un 4%.

Si se observan los datos para 1996 de las mujeres subempleadas en empresas con más de 5 ocupados por nivel de educación se encuentra que más del 40% de ellas tienen educación superior, en cambio los hombres subempleados en estas empresas con ese nivel de instrucción apenas superan la cuarta parte de quienes están ocupados. En cambio, en el caso de los subempleados en microempresas las diferencias por nivel de educación y sexo no presentan diferencias importantes.

e) *El trabajo precario*

Las personas insertas en estos trabajos representaban un 15% de la población ocupada, situación que se ha mantenido estable en el período en estudio. La incidencia del empleo precario tiende a ser mayor en la población ocupada masculina del **interior** del país.

Al considerar en ese año los niveles educativos de la población en situación de precariedad en empresas con más de cinco ocupados según sexo se constata que existen diferencias importantes entre hombres y mujeres. Las mujeres con nivel terciario son el 23% de las que se encuentran en esa situación frente a un 10% de hombres con ese nivel educativo. En 1996 no se presentan variaciones destacables.

f) *El servicio doméstico*

Las personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado en las áreas urbanas (en un 99% desempeñado por mujeres) alcanzan en el período en consideración al 17% del total del empleo femenino.

En 1991 la población ocupada en el servicio doméstico llega en **Montevideo** a un 12% y en el **interior urbano** a un 21% del total del empleo femenino. En este período se mantiene con pequeñas variaciones alcanzando en 1996 en **Montevideo** un 14% y en el **interior urbano** un 22% de trabajadoras domésticas.

Constituye el segmento de ocupados con menores niveles de educación, predominando en este sector las mujeres que no superaron la enseñanza primaria: un 60% de las ocupadas en servicio doméstico en 1996 se ubican en este nivel.

En Uruguay estas trabajadoras enfrentan dificultades para el desarrollo de formas organizativas y el planteo de demandas tendientes a mejorar sus condiciones de trabajo e ingresos. No existe una regulación específica de esta actividad, aunque existen referencias al mismo en distintas disposiciones legales. Las trabajadoras domésticas no están amparadas en el régimen legal establecido por la ley 5.350 (la ley de 8 horas), el decreto reglamentario las

excluye expresamente. En los últimos nueve años se han presentado dos proyectos de ley que extienden a este sector los derechos de los demás trabajadores. El pasado mes de agosto la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social del Senado aprobó en general un anteproyecto de ley que regula el servicio doméstico. Varios artículos generaron intensas discusiones. Se argumentó en contra de la limitación de la jornada laboral y de consagrar el derecho al cobro de horas extra en base a la naturaleza especial de las tareas y de los ritmos de trabajo. Otro artículo que originó opiniones encontradas fue el que se refiere a las inspecciones domiciliarias a que estarían habilitados los inspectores del MTSS, previa autorización de los jueces letrados de trabajo ante la presunción del incumplimiento de la ley. En la discusión parlamentaria un legislador argumentaba en contra de las inspecciones domiciliarias por considerar que se trataría de una disposición que habilitaría al Estado a ingresar excesivamente en la vida privada de las personas.

Un informe realizado por el MTSS también cuestionó la limitación de la jornada a ocho horas, proponiendo en su lugar, la estipulación de un salario mayor para los trabajadores con régimen de dedicación total. También el MTSS rechazó las inspecciones domiciliarias argumentando que serían de poca utilidad. También se rechazaron las retribuciones complementarias por concepto de trabajo nocturno y de cuidado de niños menores de 15 años.

4. La disposición a trabajar a tiempo parcial en forma voluntaria

Los datos disponibles para 1992 (CEPAL, 1993) muestran que tanto en **Montevideo** como en el **interior urbano**, un 86% y un 92% de los hombres, respectivamente, cumplen con un régimen de tiempo completo, en tanto las mujeres lo hacen en una proporción bastante menor (68% en Montevideo y 65% en el **interior urbano**).

Se ha considerado de interés distinguir entre el trabajo a tiempo parcial involuntario, porque se desea trabajar más horas y el trabajo a tiempo parcial voluntario, porque no se tiene interés en trabajar más horas. El trabajo parcial voluntario representa alrededor del 80% del total del trabajo a tiempo parcial.

Encontramos para ese mismo año que el porcentaje de quienes trabajan a tiempo parcial y no desean trabajar más horas difiere según las categorías ocupacionales. La totalidad de las mujeres patronas y los familiares no remunerados, hombres y mujeres no desean trabajar más horas. En las categorías empleados públicos, empleados privados y trabajadores por cuenta propia si bien las mujeres tienden a superar a los hombres en la "elección" del trabajo a tiempo parcial, las diferencias no son importantes (cuadro 29).

Cuadro 29 Montevideo e interior urbano: Estructura del trabajo a tiempo parcial (voluntario e involuntario) por categoría de la ocupación y sexo, 1996 (en porcentajes)

Montevideo	Empleado privado		Empleado público		Patrón		Cuenta propia		Familiar no remunerado		Servicio doméstico	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Involuntario	13.6	9.8	16.6	14.6	4.6	0.0	16.0	13.3	0.0	0.0	0.0	15.6
Voluntario	86.4	90.2	83.4	85.4	95.4	100.0	84.0	86.7	100.0	100.0	100.0	84.4
Interior urbano												
Involuntario	15.3	10.7	18.6	19.5	4.6	0.0	20.9	19.7	0.0	0.0	0.0	17.2
Voluntario	84.7	89.3	81.4	80.5	95.4	100.0	79.1	80.3	100.0	100.0	100.0	82.8

Fuente: Elaborado por el Banco de Datos de la Facultad de Ciencias Sociales en base a la Encuesta Continua de Hogares del INE.

5. Rotación media en el empleo

La antigüedad media (medida en años) en el empleo nos permite apreciar la rotación diferencial de la fuerza de trabajo: en Montevideo es de 10.1 para los hombres y en las mujeres de 8.1, no presentándose diferencias significativas respecto al **interior urbano** (cuadro 30).

Cuadro 30 Antigüedad media en el empleo (en años) por grupos de edades según área, sexo y sector de Actividad, 1996

Area, sexo y sector de actividad	Total	Grupos de edades					
		14 a 19	20 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 y más
Total del país	9.3	1.1	2.8	7.4	11.2	16.1	19.1
Sector Primario	10.4	1.3	3.0	7.9	11.9	17.1	21.3
Sector Secundario	9.4	1.1	2.9	7.4	11.0	17.0	21.1
Sector Terciario	9.2	1.1	2.8	7.4	11.3	15.7	18.2
Montevideo							
Hombres	10.1	1.3	3.0	7.6	11.7	18.1	21.4
Sector Primario	14.4	2.5	4.0	10.2	16.9	21.9	25.0
Sector Secundario	9.0	1.0	2.9	7.0	10.6	17.3	20.5
Sector Terciario	10.4	1.4	3.0	7.8	12.0	18.2	21.5
Mujeres	8.1	0.9	2.5	7.0	10.0	14.4	14.6
Sector Primario	10.4	0.8	3.6	7.0	15.4	15.7	12.0
Sector Secundario	8.7	1.1	2.6	6.9	9.8	16.2	18.4
Sector Terciario	8.0	0.9	2.5	7.0	10.0	14.0	14.0
Interior urbano							
Hombres	10.2	1.1	3.1	8.2	12.3	17.1	20.4
Sector Primario	9.7	1.2	2.8	7.5	11.2	16.7	21.2
Sector Secundario	9.7	1.1	2.9	7.8	11.9	17.1	21.9
Sector Terciario	10.5	1.2	3.3	8.6	12.7	17.1	19.4
Mujeres	8.2	1.0	2.6	6.6	10.6	13.2	18.0
Sector Primario	8.8	0.4	2.7	6.5	8.7	12.6	18.9
Sector Secundario	10.3	1.5	2.8	7.8	10.9	16.5	22.8
Sector Terciario	7.8	1.0	2.6	6.4	10.6	12.7	16.2

Fuente: Encuesta Continua de Hogares del INE.

El sector de actividad que presenta mayor rotación de fuerza de trabajo es para ambos sexos el secundario (en los hombres la construcción y en las mujeres la industria manufacturera). En el sector terciario la antigüedad media menor corresponde para ambos sexos al comercio. La máxima rotación en el trabajo corresponde a las mujeres con educación secundaria y técnica tanto en Montevideo como en el **interior urbano**.

6. La insatisfacción con el empleo

La insatisfacción con el empleo –medida a través de la proporción de los ocupados que buscan otro empleo para complementar el que tienen o para sustituirlo– ha ido en aumento en los últimos diez años tanto para los hombres como para las mujeres, fundamentalmente en Montevideo, alcanzando en 1996 a alrededor del 20% de los ocupados (cuadro 31).

E. CONDICIONES DE TRABAJO, RIESGOS, ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Las leyes más importantes en la materia son la ley que institucionaliza el Banco de Seguros del Estado con el cometido de prevenir, proteger y reparar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. La normativa sobre prevención de accidentes del trabajo y reglamentaciones sobre seguridad, higiene y salud de los trabajadores, se refiere a los establecimientos públicos y privados industriales, comerciales y de servicios, excluyendo a los agropecuarios, servicio doméstico y trabajo a domicilio. Según documentos oficiales se considera insuficiente la capacidad de fiscalización y la dotación instrumental para cumplir con las funciones establecidas.

El Banco de Seguros del Estado brinda anualmente información sobre accidentes del trabajo (siniestros). Esta fuente no registra los accidentes de los trabajadores no cubiertos (trabajadores estatales no manuales) y de aquellos trabajadores cubiertos que no recurren al Banco por desconocer sus derechos. De acuerdo a la información estadística solicitada, casi la mitad de los accidentes de trabajo sufridos por las mujeres se da en el sector de servicios comunales, sociales y personales, y más de un 20% en la industria manufacturera. Un mejor análisis requeriría conocer las causas de los accidentes en estos sectores (cuadro 32).

El Banco de Previsión Social a través de los Seguros Sociales de Enfermedad (ex DISSE) otorga distintas prestaciones. Brinda un subsidio equivalente al 70% del salario básico desde el cuarto día de enfermedad y mientras esté impedido de trabajar por razones de salud. El Banco de Previsión Social es quien presta a las asalariadas privadas las prestaciones de maternidad y también prestaciones complementarias tales como contribuciones en dinero para lentes, prótesis (excepto las dentales), internación psiquiátrica por determinados plazos, medias de descanso para trabajadoras que trabajan de pie.

Cuadro 31 Proporción de ocupados por búsqueda de otro empleo, según grandes áreas y sexo. Evolución anual desde 1991 a 1996

Grandes áreas y años	Proporción del total de ocupados por búsqueda de otro empleo			Proporción de hombres ocupados por búsqueda de otro empleo			Proporción de mujeres ocupadas por búsqueda de otro empleo		
	Total	No busca otro	Busca para complementar	Total	No busca otro	Busca para complementar	Total	No busca otro	Busca para complementar
País urbano									
1991	100.0	86.4	6.6	7.0	87.7	5.8	6.5	89.4	5.3
1992	100.0	88.4	5.6	6.0	89.5	4.7	5.8	91.2	4.5
1993	100.0	90.2	4.6	5.2	87.8	5.3	7.0	89.3	5.0
1994	100.0	88.4	5.2	6.5	84.6	6.6	8.8	85.4	7.2
1995	100.0	84.9	6.9	8.2	82.9	8.0	9.0	84.0	8.4
1996	100.0	83.4	8.2	8.4					
Montevideo									
1991	100.0	87.5	6.9	5.6	85.0	8.4	6.6	86.5	7.5
1992	100.0	90.1	4.8	5.1	87.1	7.4	5.6	88.0	6.3
1993	100.0	87.8	5.6	6.7	89.1	5.1	5.8	91.3	4.5
1994	100.0	82.9	7.8	9.2	87.4	5.8	6.8	88.2	5.3
1995	100.0	79.8	10.2	10.0	82.7	7.7	9.7	83.2	8.1
1996	100.0				79.5	9.9	10.6	80.2	10.5
Interior urbano									
1991	100.0	89.4	4.3	6.4	86.4	5.2	8.4	88.9	4.6
1992	100.0	90.4	4.3	5.2	88.3	4.4	7.4	91.2	4.1
1993	100.0	89.0	4.7	6.2	90.0	4.3	5.8	91.2	4.4
1994	100.0	87.0	5.8	7.1	88.1	4.8	7.1	90.5	4.5
1995	100.0	87.0	5.8	7.1	86.4	5.6	8.0	88.0	6.2
1996	100.0	87.3	6.0	6.6	86.3	6.2	7.5	88.9	5.8

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares del INE.

Cuadro 32 Estructura de los accidentes de trabajo por grandes ramas de actividad según sexo (en porcentajes)

Ramas de actividad	Totales	Mujeres	Hombres
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	21.0	8.6	22.5
Explotación de minas y canteras	0.4	0.0	0.4
Industrias manufactureras	27.3	21.2	28.0
Electricidad, gas y agua	2.0	0.8	2.1
Construcción	14.6	0.3	16.3
Comercio, restaurantes y hoteles	7.8	12.2	7.3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7.1	1.5	7.7
Establecimientos financieros, de seguros, bienes inmuebles y servicios a empresas	1.0	3.5	0.7
Servicios comunales, sociales y personales	15.6	49.1	11.7
Actividades no bien especificadas	3.1	2.8	3.1
Totales	100.0	100.0	100.0

Fuente: Banco de Seguros del Estado.

Por su parte el área salud tiene tres divisiones. La división Asistencia que presta asistencia materno-infantil a las beneficiarias de asignaciones familiares. La división Especialidades y Malformaciones congénitas donde se realiza la rehabilitación médica de las enfermedades congénitas de los trabajadores. La División Medicina Laboral que tiene tres departamentos: Certificaciones médicas, donde se determinan las incapacidades transitorias de los beneficiarios de los Seguros de Enfermedad; Peritajes Médicos, donde se establecen las incapacidades laborales definitivas de los trabajadores de la actividad pública y privada, y Medicina Ocupacional, donde se estudian las condiciones de trabajo de los afiliados a las tres cajas de jubilaciones, determinando condiciones de riesgo potenciales para la salud que originan una bonificación de servicios, posibilitando un retiro jubilatorio anticipado.

F. INDICADORES DE ACCESO DE LAS MUJERES A LA CAPACITACION

La Dirección Nacional de Empleo (DINAE) tiene entre sus principales objetivos elaborar políticas de empleo y ejecutar acciones que contribuyan al mejoramiento de la situación laboral en el país. En la propuesta de reforma a su Ley de creación se especificaba de este modo su primer cometido: “estudiar, investigar, fomentar, coordinar, diseñar, evaluar y gestionar, en su caso Políticas Activas de Empleo y de Formación Profesional”.

Para el cumplimiento de sus objetivos la DINAE, con el apoyo y asesoramiento de la Junta Nacional de Empleo (tripartita) (JUNAE), cuenta con dos líneas de trabajo: la orientación laboral y la formación profesional, que se apoyan en la investigación permanente tanto a nivel nacional como territorial.

Sus áreas de trabajo son: la *investigación*, la *orientación laboral* y la *formación profesional*. En 1996 la DINAE realizó una encuesta de seguimiento de los egresados de los cursos de capacitación realizados en 1995 para trabajadores en seguro de desempleo. Los datos obtenidos permiten constatar que las mujeres, en mayor proporción que los hombres en seguro de desempleo apuestan a la capacitación para resolver sus problemas de empleo ya que su representación en los cursos (45%) es mayor que su participación entre los beneficiarios en el seguro de paro (30%). También el estudio muestra que las mujeres tienden a egresar en mayor proporción que los hombres (53%).

Si se analiza la distribución de hombres y mujeres por tipo de curso se constata que la segregación ocupacional se reproduce en los mismos; los varones eligen dentro de un espectro más amplio en tanto las mujeres están concentradas en menos cursos vinculados a los trabajos considerados socialmente aptos para ellas. Hasta el momento no se han tomado medidas para que a través de la orientación profesional se favorezca una política de fomento de la igualdad de oportunidades.

G. INDICADORES DE ORGANIZACION SINDICAL Y REPRESENTACION DE INTERESES

La integración de las mujeres en el movimiento sindical a nivel de cargos de dirección es muy limitada aun en los gremios en los que ellas tienen una alta participación. No existen registros sindicales u oficiales que permitan obtener ese tipo de información. Algunos estudios de organizaciones privadas como CIEDUR han realizado encuestas dentro de su Programa de Formación Sindical para mujeres trabajadoras.

La inserción de los intereses de las mujeres o de género a nivel programático se ha dado con altibajos a instancias de la Comisión de Mujeres del PIT/CNT y, en algunos casos, donde existen comisiones de mujeres en los sindicatos de base. Recientemente, la Comisión de Mujeres de la central integra la Comisión

Cuadro 33 Presencia de las Mujeres en Direcciones Sindicales

Sindicato	Dirección	1991		Otras Direcciones		1995	
		Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres
STIQ	Directiva	9	1			9	1
APU	Consejo Central	17	1			11	1
SUNCA	Dirección Nacional	87	0			31	0
CUTIP (SUNTIP)	Dirección Nacional	20	0	Secretariado Provisorio			3
SAT		9	0			9	0
FFOSE	Secretariado Ejecutivo	19	6			19	6
AFCC		7	3			8	1
AFJU	Comisión Directiva	9	3			9	3
SUTEL	Mesa Ejecutiva	13	3			13	3
SUTEL				Congreso Nacional		273	84
SOIMA		27	3	Secretariado		8	2
SOIMA				Dirección Nacional		51	4
AFUTU	Secretariado	11	4			9	3
FOPCU		8	-			5	-
SIMA	Secretariado	9	1			9	1
SUGU	Secretariado	12	2			12	5
ADEOM	Secretariado	15	4			15	3
FOICA		12	-	Comisión		11	-
FOICA				Consejo Federal		15	4
UOC	Comisión Directiva	15	8			15	0
COFE		10	0	Secretariado		7	1
COFE	Mesa Representativa Nacional	32	12	Mesa Representativa Nacional		24	7
UF	Comisión Directiva	16	1			30	5 6 6
UTHC	Mesa Representativa	11	6			11	6
UTHC				Plenario Delegados		50	40
FANCAP	Consejo Federal	20	0			20	3
FUNSA	Consejo Directivo	16	3			11	1
FUM	Secretariado Ejecutivo	15	7			15	7
ONODRA		6	2				
UNTMRA	Secretariado	9	1			9	1
UNTMRA	Consejo Dirección Nacional	50	4	Consejo Dirección Nacional		35	2
SUANP	Comité Ejecutivo	15	0			15	1
SIC (CUERO)	Directiva	10	6			10	6
AUTE	Mesa Directiva	11	1			11	1
AUTE				Congreso Delegados		100	10
AEBU	Consejo Central	11	0			11	1
FOEB		17	0			17	-
FOEB				Congreso Nacional		82	7
FOT (UNOTT)		8	0			8	0
SUA	Secretariado	9	5			9	3
SUA	Dirección Nacional	30	18			30	20
AFUR		18	4	Consejo Central		18	3
FENAPES	Consejo Dirección Nacional	15	1			15	4
FTIL (AOEC)	Dirección Nacional	21	1			12	1
FTIL (AOEC)				Consejo Nacional Delegados		50	2
FUECI	Consejo Central	9	2			9	1
SAG	Consejo Directivo	13	4			13	0
AEOGAS	Comisión Directiva	9	0			8	0
COT	Secretariado	20	2			11	3
COT	Dirección Nacional	38	4	Plenario		37	15
FOEMYA	Secretariado	11	0			12	0
FOEMYA	Dirección Nacional	25	2				
FOL		12	1			8	-
FUS	Consejo Central	15	6			15	5
SNPA		25	20				
SNPA				Eternit		5	1
SNPA				Pan de Azúcar		5	0
SUNTMA		10	0			5	0

Fuente: Encuesta de CIEDUR, 1996.

Tripartita sobre Igualdad de Oportunidades (trabajadores, gobierno y empresarios) que funciona en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. También integra la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur.

A nivel empresarial no se conocen formas organizativas por parte de las mujeres en función de intereses propios.

H. COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

La Encuesta Continua de Hogares es la principal fuente para el estudio de la calidad del empleo. Pese a ello, debe señalarse que extiende su alcance geográfico únicamente a las áreas urbanas del país. Son escasos los datos disponibles de otras fuentes para describir el comportamiento del empleo rural. Los censos agropecuarios realizados por el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (el último data de 1990) corresponden a establecimientos y, por lo tanto, no permiten una estimación confiable de los asalariados, en particular de los que se ocupan en actividades agrícolas, las que en esta fuente están subestimados. Sería de fundamental importancia que la cobertura de ECH se extendiera, por lo tanto, a las zonas rurales.

En la década de los años 90, la mayor demanda por las estadísticas de género dieron como resultado la publicación y difusión por parte del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), de indicadores del mercado laboral desagregados por sexo. Ello obedeció a la realización de nuevos procesamientos de la información que ya se relevaba. Por otra parte, la existencia de una mayor disponibilidad de información se debe a la posibilidad de obtener los microdatos muestrales de la Encuesta Continua de Hogares (ECH), lo cual permitió la realización de procesamientos especiales por parte de investigadores universitarios y de la oficina de CEPAL de Montevideo.

No obstante, a pesar de las mejoras señaladas antes, se mantienen importantes insuficiencias en lo que se refiere a la información por sexo de los indicadores típicos del mercado laboral (distribución por tipo de ocupación; proporción de ocupados por nivel de instrucción; distribución de la PEA por nivel de instrucción; distribución de la PEA por categoría de ocupación).

A ello contribuyen limitaciones derivadas de insuficiencias de carácter económico y de recursos humanos por parte del INE (tamaño de la muestra, etc.). También para los organismos privados y la universidad, el costo de la información que permite realizar nuevos procesamientos, resulta una limitación para la elaboración de mediciones alternativas.

La información relevada por la ECH permite elaborar ciertos indicadores de especificidad de género a partir de los microdatos muestrales. Sin embargo, el INE no realiza procesamientos orientados a dar cuenta de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral, debidas a las relaciones que se establecen entre lo productivo y reproductivo. La información que se posee en

relación a la cobertura de servicios de cuidado infantil en centros preescolares, no se procesa corrientemente por parte del INE. En este caso, la sistematización de la información procedente de las instituciones que prestan asistencia es particularmente dificultosa, dado que no existe una política nacional integrada relativa a estos servicios; como resultado de ello, la información es dispersa y proviene de los diferentes registros institucionales. Por otra parte, una restricción adicional resulta del hecho de que la mayoría de los servicios de cuidado infantil no están programados como apoyo a las mujeres trabajadoras, sino orientados a mejorar la calidad educativa o los hogares en situación de pobreza, por lo tanto, dicha información no da cuenta de los beneficios que estos servicios reportan a las mujeres trabajadoras.

El INE respondió a partir de 1991 a las insuficiencias de la medición de las formas atípicas del empleo, con una propuesta capaz de dar cuenta de la significación y la evolución de esas formas de inserción laboral. No obstante, el sector de trabajadores que pertenece al grupo de los empleados domésticos aparece como una categoría residual dentro de los trabajadores “con restricciones”, que no se categoriza ni por la relación de dependencia (cuenta propia) ni considerándola dentro de los asalariados, por la existencia o no de cobertura de la seguridad social o la estabilidad en el empleo (precariedad). Esta situación muestra la dificultad para reconocerlas como trabajadoras debido a la similitud con las tareas “tradicionalmente femeninas”; esconde la heterogeneidad de situaciones en lo referente a horas trabajadas, a protección laboral, seguridad social. Todo ello significa una obstáculo para el diseño de las políticas o programas de empleo, para un sector en el que la proporción de mujeres es muy significativa.

Otras características del empleo tampoco son captadas, como el trabajo a domicilio, la subcontratación (“asalariados disfrazados”) o la existencia de una relación contractual y sus características.

El INE no entrega la desagregación de los indicadores del mercado de trabajo según estratos de ingresos de los hogares. Esta información se considera indispensable, ya que las posibilidades de acceso al trabajo, la forma de inserción laboral, etc. están vinculadas a la ubicación en esos estratos.

Por otra parte, dada la importancia del nivel educativo de los hogares en las posibilidades de acceso al trabajo de sus integrantes, sería necesario procesar los datos para elaborar un índice de nivel de instrucción. El nivel de instrucción y de ingresos pueden contribuir a explicar la inserción laboral diferenciada de los hombres y las mujeres.

Respecto a las condiciones de trabajo la ECH no obtiene información por parte de los trabajadores.

En cuanto a los accidentes de trabajo, a pesar de que el Banco de Seguros del Estado brinda anualmente información procesada en base a las recomendaciones recogidas de la XIII y XIV Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo de la OIT y la Norma ANSI Z 16.1, 16.2 y 16.3, la misma no se halla presentada con desagregación por sexo. Tampoco el Banco de Previsión

Social proporciona información que permita analizar los niveles de cobertura por sexo de las distintas prestaciones brindadas por la institución (certificaciones médicas sobre incapacidades, retiros jubilatorios anticipados por riesgos para la salud, etc.).

En lo referente al acceso de las mujeres a los recursos productivos, la ECH no recaba información. En particular, en el caso del crédito, existen instituciones que a solicitud de los interesados pueden aportar información por sexo, principalmente entre quienes trabajan con PYMES. Respecto al acceso a la propiedad de la tierra, la fuente que podría proporcionar datos sería el Censo Agropecuario, si se procesara dicha información.

La información respecto al tipo de capacitación y al grado de éxito de las mujeres en los programas desarrollados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está en proceso de elaboración por parte de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE).

En general, no se dispone de información sistematizada sobre los niveles de sindicalización, ya que no existen exigencias legales de registro. La ECH no recaba información al respecto, por lo tanto, se cuenta exclusivamente con fuentes provenientes de investigaciones puntuales realizadas en la órbita privada o universitaria.

BIBLIOGRAFIA

- Aguirre, R. 1990 *Descentralización e iniciativas locales de servicios de cuidado infantil en Montevideo* (Montevideo, CIEDUR).
- 1995 *Transformaciones recientes en el empleo femenino en el Uruguay* (Montevideo, CIEDUR).
- Análisis y propuestas del Consejo Superior Empresarial, 1994 (Montevideo).
- Banco de Seguros del Estado, 1993-1994 *Análisis de siniestros*, N° 13 (Montevideo, Banco de Seguros del Estado).
- CEPAL, 1996 *Panorama social de América Latina* (Santiago, CEPAL).
- Galín, P.; Feldamn, S. 1997 *Sistemas de información sobre el empleo no registrado en los países del Mercosur* (Buenos Aires, OIT).
- Glejberman, D. 1995 “Descripción de los indicadores de ingresos y salarios y su implementación en el Uruguay”, en *Salario, pobreza y desarrollo humano en el Uruguay* (Montevideo, CLAEH).
- Grosskoff, R. 1995 *Análisis y ajuste de los ingresos investigados por la Encuesta de Hogares* (Montevideo, Instituto de Estadística, Facultad de Ciencias Económicas y Administración).
- INE, 1996 *Documento metodológico de elaboración del índice medio de salarios* (Montevideo, INE).
- (Varios años) *Encuesta Continua de Hogares. Principales resultados*, varios números (Montevideo, Instituto Nacional de Estadística).
- Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, 1995 *Informe de coyuntura Uruguay '95* (Montevideo, Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración).
- Notaro, J. 1994 *Elementos para un diagnóstico sobre el empleo en relaciones laborales*, N° 1 Programa de Modernización de las Relaciones Laborales en el Uruguay (Montevideo, UCUDAL-FOMIN, Universidad Católica).

- Pollak, M. 1996 *Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con enfoque de género* (Santiago, CEPAL).
- UNICEF, s/f *Seguimiento y evaluación del Plan CAIF* (Montevideo, UNICEF-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
- Vigorito, A. y otros, 1997 *Matrices de empleo y remuneraciones* (Montevideo, Instituto de Economía. Facultad de Ciencias Económicas y Administración).

Impresor:
Andros
Santa Elena 1955 - Santiago